

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menggaris bawahi hak setiap warga negara untuk memperoleh kondisi hidup yang layak serta kesempatan untuk bekerja yang sesuai dengan derajat kemanusiaan. Ini mencerminkan komitmen negara untuk memastikan bahwa semua warganya memiliki akses terhadap penghidupan yang layak dan kesempatan untuk berkontribusi dalam masyarakat.

Dalam konteks ini, pemerintah Indonesia telah berperan aktif dalam membantu mengurangi tingkat pengangguran dengan memfasilitasi pendirian banyak perusahaan di negara ini. Langkah-langkah ini tidak hanya membuka lapangan kerja baru tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih luas, memberikan dampak positif bagi masyarakat secara keseluruhan.

Pekerja adalah individu yang bekerja untuk orang lain dengan imbalan upah atau kompensasi lainnya, memegang peran penting dalam perekonomian. Mereka adalah tulang punggung dari banyak industri dan sektor ekonomi. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pengusaha untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan bahwa mereka diberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga mereka.

Pendapat Rusli, yang menyatakan bahwa upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, memperkuat pentingnya

perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks ekonomi yang adil. Konsep ini menekankan bahwa upah bukan hanya sekedar pembayaran untuk pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga merupakan jaminan untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, upaya untuk menegakkan prinsip-prinsip Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 memerlukan kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan masyarakat secara keseluruhan. Ini melibatkan implementasi kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja, perlindungan hak-hak pekerja, dan pemberian upah yang adil, sehingga setiap warga negara Indonesia memiliki kesempatan untuk hidup dan bekerja dengan layak sesuai dengan martabat kemanusiaan.¹

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 mencapai tingkat kehidupan yang layak, kita tidak dapat mengabaikan hubungan antara pekerjaan dan gaji. Gaji adalah kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.²

Pasal 1 ayat (30) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Upah adalah hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi

¹ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, Hlm. 89.

² Sholeh Maimum, “Dampak Kenaikan Upah Minimum Provinsi terhadap Kesempatan Kerja”, *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 2, No. 2, Tahun (2002), Hlm. 105.

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.”

Penggolongan pekerjaan bagi para pekerja telah diatur secara umum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Pasal 66 ayat (1) dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak diizinkan untuk menjalankan kegiatan utama atau kegiatan yang langsung terkait dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan dukungan atau kegiatan yang tidak langsung terkait dengan proses produksi. Oleh karena itu, *outsourcing* dimaksudkan untuk kegiatan pendukung bukan kegiatan utama yang dilakukan di dalam suatu perusahaan. Diferensiasi ini menyebabkan pekerjaan utama harus dilakukan oleh pekerja tetap, bukan oleh pekerja yang dipekerjakan melalui perusahaan *outsourcing*. Seharusnya, pekerja *outsourcing* bertugas pada kegiatan pendukung, bukan pada pekerjaan utama. Namun, kenyataannya, banyak perusahaan yang membingungkan klasifikasi pekerjaan ini dengan tujuan untuk mengurangi biaya tenaga kerja demi mencapai keuntungan maksimal. Hal ini mengakibatkan ketidaksesuaian antara upah dan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, serta terdapat ketidakpenuhan hak-hak lain dari pekerja.³

³ Ismail Koto, Ida Hanifah, “Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok oleh Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia,” *Legalitas: Jurnal Hukum* Vol. 14, no. 2 (2023). Hlm. 193.

Ketika masyarakat diberikan gaji yang adil dan sesuai, hal ini memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan layak. Permasalahan upah adalah salah satu masalah yang kompleks di dalam sektor ketenagakerjaan. Dapat dikatakan kompleks ini berasal dari dampak dan keterkaitannya dengan berbagai faktor yang tidak selalu mudah untuk dipecahkan, sementara juga melibatkan jutaan pekerja.⁴

Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan penghasilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak sebagai bagian dari hak asasi manusia. Untuk memastikan bahwa hak tersebut terpenuhi, pemerintah bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang adil dan sesuai dengan kondisi ekonomi serta kebutuhan masyarakat.

Kebijakan pengupahan, yang mencakup penetapan upah minimum, merupakan salah satu instrumen utama yang digunakan pemerintah untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Dalam proses penetapan upah minimum, pemerintah mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk tingkat inflasi, biaya hidup, dan standar kesejahteraan yang diinginkan untuk warga negara.

Upah minimum tidak hanya didasarkan pada kebutuhan hidup layak, tetapi juga memperhatikan produktivitas pekerja dan pertumbuhan ekonomi. Ini berarti bahwa upah minimum harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja, seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, dan

⁴ 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.

rekreasi, sambil juga memberikan insentif bagi produktivitas dan kontribusi pekerja terhadap pertumbuhan ekonomi.

Jenis-jenis upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dapat bervariasi, termasuk upah minimum regional, upah minimum sektoral, atau upah minimum nasional. Upah minimum tersebut bisa berupa:

1. upah minimum regional, yang disesuaikan dengan wilayah provinsi, kabupaten, atau kota.
2. upah minimum sektoral, yang disesuaikan dengan sektor industri atau bidang pekerjaan tertentu di wilayah provinsi, kabupaten, atau kota.

Setiap jenis memiliki tujuan dan cakupan yang berbeda, tetapi intinya adalah untuk memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan penghasilan yang setidaknya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan menjaga martabat manusia dalam dunia kerja. Dengan demikian, kebijakan pengupahan merupakan salah satu instrumen penting dalam mencapai tujuan pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Jika semakin banyak pekerja yang menerima upah di bawah standar, hal ini berpotensi menjadi risiko yang dapat menciptakan masalah baru. Ketidaksetujuan dalam penerapan upah bisa memicu konflik dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja, mogok kerja, demonstrasi, dan sejenisnya.

Kabupaten Sleman merupakan kabupaten yang sedang berkembang dan memiliki jumlah perusahaan terbanyak kedua setelah Kota Yogyakarta.

Dengan adanya banyak perusahaan, ini secara otomatis memberikan sejumlah keuntungan, termasuk peningkatan lapangan kerja, penurunan angka pengangguran, dan yang paling penting, memastikan bahwa hak untuk memperoleh mata pencaharian yang layak dan pekerjaan terpenuhi bagi penduduknya. Hal ini sejalan dengan pengakuan hak-hak warga negara oleh Indonesia, yang mengutamakan kemajuan kesejahteraan umum dan diamanatkan dalam konstitusi sebagai tujuan negara.

Penerapan upah minimum Kabupaten saat ini masih menghadapi kendala karena beberapa perusahaan di Kabupaten Sleman tidak mematuhi ketentuan upah minimum Kabupaten Sleman yang telah diatur dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 mengenai Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018.⁵

Hubungan pekerjaan merupakan suatu bentuk kaitan hukum yang timbul berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut definisi Zainil Asikin, hubungan kerja adalah ikatan antara buruh dan majikan yang terbentuk setelah terjadinya perjanjian kerja. Perjanjian ini mencakup komitmen dari pihak pertama (pekerja/buruh) untuk bekerja dan menerima upah, sementara pihak kedua (pengusaha/majikan) menyatakan kesiapannya untuk mempekerjakan buruh tersebut dengan membayar upah sesuai kesepakatan.

⁵ 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 02 November 2023 pukul 21:24 WIB.

Mengingat perbedaan kedudukan yang lebih rendah dari pekerja/buruh (*inferior*) dibandingkan dengan pengusaha yang lebih tinggi (*superior*), kehadiran pemerintah diperlukan untuk intervensi guna melindungi hak-hak pekerja. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber dari Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945. Ketentuan-ketentuan ini menunjukkan bahwa hak untuk bekerja memiliki posisi signifikan dan mendapatkan perlindungan dalam UUD NRI Tahun 1945. Kehadiran tenaga kerja dan keluarganya menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan martabat mereka sebagai manusia.⁶

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY telah memberikan perlindungan hukum yang bersifat represif dengan tujuan menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak dan mengurangi kemungkinan pemutusan hubungan kerja. Tindakan hukum ini dilakukan di luar pengadilan sebelum masuk ke pengadilan hubungan industrial. Langkah awal yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY adalah membuka pengaduan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, terutama yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Tujuan dari pembukaan pengaduan ini adalah agar masalah pemutusan hubungan kerja dapat diatasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

⁶ Suci Flambonita, *Hukum Ketenagakerjaan Talaah Keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi Home Based Workers di Indonesia Perspektif Upah yang Layak* (malang: media nusa creative, (2020). Hlm. 2.

melalui perundingan kedua belah pihak, tanpa perlu melibatkan mediasi di pengadilan.⁷

Pengawasan adalah salah satu aspek penting dalam manajemen. fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personel, kepemimpinan, dan pengawasan. Perencanaan penting untuk memberikan arah pada pengorganisasian dalam menetapkan strategi terbaik untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian diperlukan untuk merancang struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan.⁸

Di samping itu, masalah ketenagakerjaan mencakup aspek-aspek seperti peluang kerja, kualitas sumber daya manusia, pendidikan tenaga kerja, akses terhadap pelatihan, pengaturan pengupahan, dan perlindungan tenaga kerja, seperti yang terjadi di Kota Daerah Istimewa Yogyakarta.⁹

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu wilayah provinsi yang masih memerlukan perhatian khusus dalam mengelola dinamika Ketenagakerjaan. Dengan jumlah penduduk sekitar 3,88 juta jiwa pada tahun 2020, DIY mengalami pertumbuhan yang cepat, yang berdampak pada angka angkatan kerja di daerah tersebut. Besarnya angkatan kerja mencerminkan tingginya penawaran tenaga kerja, namun sayangnya, permintaan terhadap

⁷ Rafika Hasna et al., "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19," *Journal of Law, Administration, and Social Science* Vol. 3, no. 1 (2023). Hlm. 93–103.

⁸ Iain Kendari, "Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Aparat Kantor" 3, no. 1 (2023). Hlm. 18–30.

⁹ Tri Lestari, Hanantyo Sri Nugroho, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran," Vol, 12 no. 1 (2024). Hlm. 90–103.

tenaga kerja tidak sebanding, sehingga sebagian angkatan kerja tidak dapat terserap. Kelebihan pasokan tenaga kerja dalam jumlah besar tanpa peningkatan sejalan dalam lapangan pekerjaan dapat mengakibatkan tingginya tingkat pengangguran.¹⁰

Penanganan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat adalah tugas yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Upaya ini melibatkan berbagai aspek yang mencakup ekonomi, sosial, budaya, dan bahkan politik. Penanggulangan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat menjadi inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.¹¹

Pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Provinsi bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pengusaha dan perusahaan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) senantiasa memberikan upah sesuai standar yang telah ditetapkan oleh Gubernur DIY. Dalam rangka pengawasan ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY bertanggung jawab untuk memastikan agar upah yang diberikan kepada pekerja/buruh tidak melenceng dari Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan. Dinas tersebut menjalankan tugasnya untuk mengawasi penerapan kebijakan upah minimum yang telah disetujui oleh Gubernur DIY, dan memastikan bahwa kebijakan tersebut

¹⁰ Faizal Aco, "Pendekatan Komprehensif dan Mitigasi Perselisihan dalam Penyamaan Persepsi Ketenagakerjaan di Industri Rokok Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Enersia Publika: Energi, Sosial, dan Administrasi Publik* Vol. 5, no. 2 (2021),

¹¹ Ardito Bhinadi, *Penanggulangan Kemiskinan dan Pemberdayaan Masyarakat* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017). Hlm. 1.

diterapkan secara konsisten di seluruh perusahaan yang beroperasi di Provinsi DIY.¹²

Dengan adanya permasalahan ini maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta perlu mengawasi pelaksanaan upah minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman. Berdasarkan uraian penulis di atas serta berbagai permasalahan yang timbul maka penulis tertarik melakukan penulisan hukum yang berjudul **"PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DIY TERHADAP UPAH MINIMUM DI KABUPATEN SLEMAN"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terhadap upah minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman?
2. Apa Faktor penghambat dalam pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terhadap pelaksanaan upah minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan:

¹² Yoko Prasetyo, Ane Permatasari, "Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019," *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan (JPK)* Vol. 2, no. 1 (2021).

1. Untuk menganalisis dan memahami bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terhadap pelaksanaan upah minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman.
2. Untuk menjelaskan faktor-faktor apa yang menghambat dalam pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terhadap pelaksanaan upah minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian tersebut. Beberapa manfaat potensial dari penelitian tersebut adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan gambaran umum mengenai bentuk pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terhadap pelaksanaan upah minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi pemikiran serta informasi terhadap Masyarakat terkait faktor-faktor yang menghambat dalam pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terhadap pelaksanaan upah minimum Kabupaten di Kabupaten Sleman.