

**PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM
FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM DI
JAWA BARAT**

***THE ROLE OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION SERVICE IN
THE SUPERVISION FUNCTION OF THE IMPLEMENTATION OF
MINIMUM WAGE IN WEST JAVA***

**Ilham Akbar Primadianto, Kadar Pamuji, dan Siti Kunarti
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman
Jl. Prof. Dr. Hr. Boenjamin 708 Grendeng-Purwokerto 53122
ilham.primadianto@mhs.unsoed.ac.id**

Abstrak

Dalam era perekonomian yang pesat menyebabkan banyaknya kasus ketenagakerjaan salah satunya tentang upah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengawasan upah minimum dan menganalisis kendala serta hambatan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum di Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan Perundang-undangan. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan yang mencakup peraturan tertulis, buku kiteratur hukum, jurnal penelitian hukum, sumber internet, media cetak serta wawancara. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa peran pengawasan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum maksimal. Dari total perusahaan yang dilakukan pengawasan hanya 20% perusahaan besar yang melakukan Upah Minimum Provinsi (UMP). Hal ini disebabkan oleh faktor intern dari perusahaan yang terdaftar dan keterbatasan jumlah pengawas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Kata Kunci: Pengawas Ketenagakerjaan; Upah Minimum Provinsi (UMP).

Abstract

In a fast economic era, there are many cases of employment, one of which is about wages. This study aims to determine the minimum wage supervision and analyze the obstacles and obstacles of the Social, Manpower and Transmigration Service in carrying out the supervisory function of the implementation of the minimum wage in West Java. This study uses a normative juridical method with a statutory approach. The type of data used is secondary data and the data collection method used is literature study which includes written regulations, legal

literature books, legal research journals, internet sources, printed media and interviews. The results of this study indicate that the supervisory role of the Manpower and Transmigration Office is not optimal. Of the total companies that were supervised, only 20% of the large companies performed the Provincial Minimum Wage (UMP). This is due to internal factors of listed companies and the limited number of supervisors from the Manpower and Transmigration Office.

Keyword: Labor Inspector; Provincial Minimum Wage.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia sebagai negara welfare state atau negara kesejahteraan, sebagaimana yang terkandung secara implisit di dalam Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-IV tujuan Negara Indonesia yaitu memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Jumlah tenaga kerja yang sedang mencari lowongan pekerja sangat banyak sekali, sedangkan jumlah lowongan pekerjaan di lapangan kerja sangat sedikit sehingga membuat para tenaga kerja menerima apapun pekerjaan yang ada dan berapa upah yang diberikan dari tempat bekerja.

Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Fariana, 2012).

Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak buruh/pekerja yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh/pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dihilangkan. Ada beberapa tingkatan upah yakni UMP (Upah Minimum Provinsi), dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Upah Minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten atau Kota di satu Provinsi. Upah minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota (Husni, 2000).

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum adalah kegiatan untuk

menjamin agar setiap pengusaha dan perusahaan-perusahaan yang terdapat di Provinsi dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh tidak menyimpang dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur.

Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam kebijakan upah minimum berdasarkan adanya penetapan upah minimum yang sudah disahkan oleh Gubernur kemudian diterapkan diseluruh perusahaan di Provinsi. Pengawasan ini sangat diperlukan dan harus dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mencegah segala penyimpangan yang mungkin akan terjadi dan memberikan sanksi atas penyimpangan yang sudah terjadi.

Kebijakan upah minimum harus ditetapkan untuk meningkatkan kehidupan yang layak khususnya bagi para pekerja tetapi tanpa merugikan kelangsungan hidup perusahaan yang bisa mengancam ekonomi dan produktivitas nasional. Meskipun dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2013 Tentang kebutuhan hidup layak telah direvisi.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di Jawa Barat?
2. Apakah yang menjadi kendala dan hambatan serta upaya dalam pelaksanaan upah minimum di Jawa Barat?

Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan : Yuridis Normatif
2. Pendekatan Masalah : Pendekatan Perundang-undangan
3. Spesifikasi Penelitian : Inventarisasi Hukum dan Konsistensi Hukum
4. Sumber Bahan Hukum : Bahan Hukum Primer, Sekunder, dan Tersier
5. Metode Pengumpulan Bahan Hukum : Kepustakaan dan Dokumenter
6. Metode Penyajian Bahan Hukum : Naratif
7. Metode Analisis Bahan Hukum : Normatif Kualitatif

B. PEMBAHASAN

1. Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum di Jawa Barat

Instansi pemerintah yang juga merupakan penyelenggaraan pelayanan publik yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempunyai peranan sangat penting untuk mengawal setiap peraturan dan perundangan yang berlaku yang tentunya melakukan upaya pembinaan, pemeriksaan, penyelidikan bahkan sampai upaya hukum sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan.

Pengawasan dibidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawasan ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan termasuk organ pemerintah yang berperan sebagai badan pengawas, yang bertugas memberikan penyuluhan dan pembinaan serta pemeriksaan terhadap perusahaan tentang pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap pekerja khususnya dibidang pengupahan. Perlindungan tersebut merupakan suatu wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia untuk mendapatkan kehidupan yang layak sesuai dengan Pasal 88 ayat 1 Nomor 13 Tahun 2003. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat memiliki kewenangan pengawasan pelaksanaan upah minimum, yaitu:

- a. Melakukan sosialisasi terkait pengupahan
- b. Melakukan kunjungan kerja dalam rangka pemeriksaan di perusahaan
- c. Tindak pembinaan secara preventif ketika penerapan pengupahan tidak dilaksanakan oleh perusahaan
- d. Apabila terjadi dugaan pelanggaran maka dapat melakukan teguran dalam bentuk nota peringatan sebagai nota pemeriksaan
- e. Membuat analisa terkait dengan tidak dilaksanakannya Upah Minimum.

Pengawasan terhadap pelaksanaan penetapan upah minimum di atur Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.PER.15/MEN2018 Tentang Upah Minimum yang menjelaskan bahwa Penentuan Upah Minimum Provinsi di tetapkan dengan mempertimbangkan beberapa hal:

- a. Kebutuhan
- b. Indeks harga konsumen
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan

d. Kondisi pasar

e. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Berdasarkan ketentuan Pasal 45 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, maka Gubernur Provinsi Jawa Barat wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi yang dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah Minimum Tahun Berjalan, ditambah dengan hasil perkalian antara Upah Minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat Inflasi Nasional tahun berjalan, dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum maka Gubernur Provinsi Jawa Barat mengeluarkan Keputusan Gubernur NOMOR: 561/KEP.920-YANBANGSOS/2019 Tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat yang besaran Upah Mimimumnya di tahun 2020 sebesar Rp. 1.810.351,36 (satu juta delapan ratus sepuluh ribu tiga ratus lima puluh satu rupiah tiga enam sen).

Tabel I. Rekapitulasi Data UMK DI Provinsi Jawa Barat Periode 2017 – 2020

NO	KABUPATEN/KOTA	UMK	%	UMK	%	UMK	%	UMK	%
		2017	KENAIKAN UMK	2018	KENAIKAN UMK	2019	KENAIKAN UMK	2020	KENAIKAN UMK
		2017		2018		2019		2020	
1	KOTA BOGOR	3.272.143,00	8,25	3.557.146,66	8,71	3.842.785,54	8,03	4.169.806,58	8,51
2	KABUPATEN BOGOR	3.204.551,00	8,25	3.483.667,39	8,71	3.763.405,88	8,03	4.083.670,00	8,51
3	KABUPATEN CIANJUR	1.989.115,00	8,25	2.162.366,91	8,71	2.336.004,97	8,03	2.534.798,99	8,51
4	KOTA SUKABUMI	1.985.494,00	8,25	2.158.430,53	8,71	2.331.752,50	8,03	2.530.182,63	8,51
5	KABUPATEN SUKABUMI	2.376.558,39	8,25	2.583.556,63	8,71	2.791.016,23	8,03	3.028.531,71	8,51
6	KOTA DEPOK	3.297.489,00	8,25	3.584.700,29	8,71	3.872.551,72	8,03	4.202.105,87	8,51
7	KABUPATEN PURWAKARTA	3.169.549,17	8,25	3.445.616,90	8,71	3.722.299,94	8,03	4.039.067,66	8,51
8	KOTA BEKASI	3.601.650,00	8,25	3.915.353,71	8,71	4.229.756,61	8,03	4.589.708,90	8,51
9	KABUPATEN BEKASI	3.530.438,44	8,25	3.837.939,63	8,71	4.146.126,18	8,03	4.498.961,51	8,51
10	KABUPATEN KARAWANG	3.605.272,00	8,25	3.919.291,19	8,71	4.234.010,27	8,03	4.504.324,54	8,51
11	KABUPATEN SUBANG	2.327.072,00	8,25	2.529.759,97	8,71	2.732.899,70	8,03	2.965.468,00	8,51
12	KOTA CIREBON	1.741.682,96	8,25	1.893.383,54	8,71	2.045.422,24	8,03	2.219.487,67	8,51
13	KABUPATEN CIREBON	1.723.578,15	8,25	1.873.701,81	8,71	2.024.160,07	8,03	2.196.416,09	8,51
14	KABUPATEN INDRAMAYU	1.803.239,33	8,25	1.960.301,47	8,71	2.117.713,68	8,03	2.297.931,11	8,51
15	KABUPATEN MAJALENGKA	1.525.632,00	8,25	1.658.514,54	8,71	1.791.693,26	8,03	1.944.166,36	8,51
16	KABUPATEN KUNINGAN	1.477.352,70	8,25	1.606.030,12	8,71	1.734.994,34	8,03	1.882.642,36	8,51
17	KOTA BANDUNG	2.843.662,55	8,25	3.091.345,56	8,71	3.339.580,61	8,03	3.623.778,91	8,51
18	KABUPATEN BANDUNG	2.463.461,49	8,25	2.678.028,98	8,71	2.893.074,71	8,03	3.139.275,37	8,51

19	KABUPATEN BANDUNG BARAT	2.468.289,44	8,25	2.683.277,45	8,71	2.898.744,63	8,03	3.145.427,79	8,51
20	KOTA CIMAHI	2.463.461,00	8,25	2.678.028,45	8,71	2.893.074,13	8,03	3.139.274,74	8,51
21	KABUPATEN SUMEDANG	2.463.461,49	8,25	2.678.028,99	8,71	2.893.074,72	8,03	3.139.275,37	8,51
22	KABUPATEN GARUT	1.538.909,00	8,25	1.672.947,97	8,71	1.807.285,69	8,03	1.961.085,70	8,51
23	KOTA TASIKMALAYA	1.776.686,00	8,25	1.931.435,35	8,71	2.086.529,61	8,03	2.264.093,28	8,51
24	KABUPATEN TASIKMALAYA	1.767.029,70	8,25	1.920.937,99	8,71	2.075.189,31	8,03	2.251.787,92	8,51
25	KABUPATEN CIAMIS	1.475.792,82	8,25	1.604.334,37	8,71	1.733.162,42	8,03	1.880.654,54	8,51
26	KOTA BANJAR	1.437.522,11	8,25	1.562.730,28	8,71	1.688.217,52	8,03	1.831.884,83	8,51
27	KABUPATEN PANGANDARAN	1.433.901,15	8,25	1.558.793,94	8,71	1.714.673,33	10,00	1.860.591,33	8,51
RATA - RATA JAWA BARAT		2.324.555,33	8,25	2.527.024,10	8,71	2.731.081,47	8,10	2.963.496,29	8,51

Sumber: Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat

Tabel I merupakan UMK di Provinsi Jawa Barat dari tahun 2017 – 2020. Sesuai dengan tabel tersebut kenaikan prosentase UMK tiap kota sama setiap tahunnya. Sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat telah memenuhi salah satu tugas/fungsinya yaitu mengawasi Upah Minimum di tiap Kota atau Kabupaten agar sesuai dengan Peraturan Pemerintahan Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum.

2. Kendala dan Hambatan Serta Upaya Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Jawa Barat

Faktor yang menghambat dan berkendala didalam perusahaan salah satu contohnya merupakan upaya pelaksanaa upah minimum, karena perusahaan tersebut tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah di suatu daerah. Berikut beberapa faktor yang melandasi kondisi tersebut:

1. Faktor perkembangan usaha perusahaan kurang baik.
2. Faktor keuntungan yang diperoleh perusahaan belum cukup untuk menutup kebutuhan ongkos produksi.
3. Faktor manajemen perusahaan kurang profesional.
4. Faktor adanya kesengajaan untuk membayar kurang dari upah minimum yang berlaku.

Adapun faktor yang berkendala dan menghambat pengawasan ketenagakerjaan dalam proses pengawasan yaitu:

a. Faktor Intern

Jumlah pengawas yang hanya terdapat 168 orang total keseluruhan di tiap UPTD se Jawa Barat harus mengawasi 48 ribu perusahaan menurut data WLKP (Wajib Lapo Ketenagakerjaan Perusahaan). Sedangkan di bagian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat hanya ada 4 orang termasuk dari kepala seksi pengawasan, hal ini tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang terdapat di Provinsi Jawa Barat.

b. Faktor Ekstern

Kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan. Pengusaha tidak memahami peraturan-peraturan terkait masalah pengupahan, serta berbagai alasan tidak menerapkan UMP, hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Rusmayadi (Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat).

Pasal 10 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 menyebutkan bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan harus mencukupi atau dengan kata lain sebanding dengan perusahaan atau kegiatan usaha yang diawasi dalam wilayah tersebut. Sampai saat ini peraturan yang diamanatkan dalam Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 belum terbentuk. Padahal peraturan tersebut sangat diperlukan sebagai upaya untuk menjunjung peningkatan mutu dan profesionalisme pengawas ketenagakerjaan.

Tabel II. Kasus Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Barat Tahun 2020

No	Tanggal	Nomor Surat	Perusahaan	Alamat	Tanggal Pemeriksaan	Nama Pengawas	Keterangan
1	14 Desember 2019	No.Org.078/DP C.SPN/CRBXII/2019	PT. Kurnia Mandiri Jaya	Jl. Pasindangan No.88 Gunungjati Cirebon	06 Januari 2020	1. Kusmayadi 2. Febrianto 3. Romy	1. Membayar upah dibawah UMK 2. Blm memberikan hak cuti tahunan kpd pekerja 3. Upah kerja lembur blm sesuai ketentuan 4. Jam kerja blm sesuai 5. Pekerja blm didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan
2	5 April 2020	013/Org/PUK SPLFSPMI/PT. HAS/IV/2020	PT. Handal Aluminium Sukses	Jl. Nyi Gede Camgkring wadas Tegalsari Plered Kab.Cirebon	8 Juli 2020	1.Yatno, M.Si 2.Rahmiati, S.E 3.Elen,S.T 4.Muhtar	1. Membayar upah dbawah UMK 2. Kelebihan Waktu Kerja
3	16 Juni 2020	Perihal Pengaduan	CV. Arisbaya Anugrah	Jl. Raya Sunan Gunung Jati Desa Kepetekan Perum Griya Indah RT.027/002 Kec.Kepetekan Kab. Cirebon	1 Juli 2020	1. Rita R, SE 2. Febrianto, SH 3. Yusuf, SE	1. WKWI (bekerja dari jam 7.00 s.d 16.00 WIB) 2. Lembur 2 jam tidak dibayar / belum dibayar 3. Bekerja tidak diupah/gaji
4	26 Agustus 2020	Perseorangan	RS. Wijaya Kusuma Kuningan	JL. RE.Martadinata No.172 Kuningan	30 Agustus 2020	1. Febrianto 2. Asep BS 3. Andi	Upah dibawah UMK, Dari bulan Maret gaji hanya diberikan 50 %

Tabel II menunjukkan contoh tindakan yang di lakukan oleh beberapa perusahaan terhadap pekerja/buruh yang melanggar ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi

kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu 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.

Pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan di Tahun 2020 berdasarkan data yang diperoleh adalah terkait pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode pertanggal pembayaran upah. Dan sesuai dengan kasus tersebut terdapat pula pelanggaran Pasal 33 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang dilakukan oleh PT. Kurnia Mandiri yang menyebutkan bahwa Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Seperti yang dilakukan oleh perusahaan PT. Kurnia Mandiri Jaya yang melakukan tindakan tidak membayar upah sesuai dengan UMK yang berlaku, upah kerja lembur tidak sesuai ketentuan, belum memberikan hak cuti tahunan kepada pekerja, jam kerja belum sesuai, pekerja belum didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil dari keterangan pemeriksaan bahwa kasus tersebut sudah diadili dengan temuan sebagai berikut:

- a. Perusahaan membayar pekerja di bawah UMK
- b. BPJS Ketenagakerjaan dan kesehatan blm diikutsertakan
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKTWT),

Tindak lanjut perusahaan atas temuan telah melakukan perbaikan secara bertahap:

- a. BPJS telah secara bertahap mengikutsertakan
- b. Waktu kerja telah disesuaikan

Terdapat pula pelanggaran oleh PT. Handal Aluminium Sukses yang melakukan tindakan tidak memberikan upah sesuai dengan UMK, jam waktu kerja kelebihan. Atas dasar tersebut PT. Handal Alumnumium Sukses sudah tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang berbunyi upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan pertanggal pembayaran upah.

Selain contoh pelanggaran di atas terdapat pula pelanggaran oleh RS. Wijaya Kusuma Kuningan yang dimana merupakan pelanggaran tersebut hanya memberikan gaji sebesar 50% dari total keseluruhan gaji yang di tetapkannya. Sesuai dengan Pasal 11 dan Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Sesuai dengan kasus tersebut

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat akan menindaklanjuti dengan melakukan pemeriksa khusus tanggal 23 september 2020.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di Jawa Barat yaitu melakukan pembinaan, pengawasan, pengujian dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Pada Tahun 2020 terdapat beberapa perusahaan yang telah melanggar ketentuan hak pekerja/buruh dan upah minimum seperti membayar upah di bawah UMK, upah kerja lembur tidak sesuai ketentuan, waktu kerja tidak sesuai. Dalam hal tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat memberikan tindakan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- b. Kendala dan Hambatan Serta Upaya Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Jawa Barat yaitu pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat menyebutkan bahwa hanya 20% perusahaan di Jawa Barat yang sudah melaksanakan upah minimum dan rata-rata yang melaksanakan upah minimum tersebut adalah perusaha-perusahaan besar saja.

Adapun faktor yang berkendala dan menghambat pengawasan ketenagakerjaan dalam proses pengawasan yaitu:

a) Faktor Intern

Jumlah pengawas yang hanya terdapat 168 orang total keseluruhan di tiap UPTD se Jawa Barat harus mengawasi 48 ribu perusahaan menurut data WLKP (Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan). Sedangkan di bagian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat hanya ada 4 orang termasuk dari kepala seksi pengawasan, hal ini tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang terdapat di Provinsi Jawa Barat.

b) Faktor Ekstern

Kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan. Pengusaha tidak memahami peraturan-peraturan terkait masalah pengupahan, serta berbagai alasan tidak menerapkan UMP.

2. Saran

Salah satu fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal, pengawas ketenagakerjaan perlu ditunjang oleh:

- a. Sarana dan prasarana seperti alat transportasi yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan lebih memadai.
- b. Sumber daya manusia sebagai aparat pengawas ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan perlu ditambah atau

perlu adanya rekrutmen pegawai pengawas agar sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan untuk para pihak yang telah membantu dan mendukung penulis untuk dapat menyusun artikel ini. Terlebih lagi, penulis ucapkan terima kasih untuk Dekan Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman dan Rektor Universitas Jenderal Soedirman yang senantiasa mendukung nuansa akademik yang baik sehingga penulis dapat menyusun artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

- Fariana, A. (2012). *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Husni, L. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.