

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG
TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM PROVINSI
TAHUN 2025**

(SKRIPSI)

Oleh:

RAFFI ATHALLAH ADHYAKSA HASAN

2152011039



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM PROVINSI TAHUN 2025

**Oleh
RAFFI ATHALLAH ADHYAKSA HASAN**

Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan instrumen penting dalam perlindungan hak-hak pekerja, khususnya untuk menjamin penghasilan yang layak sesuai ketentuan perundang-undangan. Namun, dalam praktiknya, pelanggaran terhadap pembayaran upah masih terjadi di berbagai perusahaan di Provinsi Lampung. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam melakukan pengawasan guna memastikan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan UMP Tahun 2025. Penelitian ini difokuskan pada dua permasalahan utama, yaitu: (1) bagaimana kewenangan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam melaksanakan pengawasan terhadap penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2025; dan (2) faktor-faktor apa saja yang memengaruhi peningkatan kesejahteraan pekerja dalam penerapan UMP di Provinsi Lampung.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris. Prosedur pengumpulan data dalam penulisan ini dengan wawancara serta studi Pustaka dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kewenangan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dilakukan melalui mekanisme preventif dan represif, baik secara rutin maupun insidental. Namun, efektivitasnya masih terhambat oleh keterbatasan jumlah pengawas, minimnya anggaran operasional, rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan, serta kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak normatifnya. Penelitian ini juga menemukan bahwa peningkatan kesejahteraan pekerja dipengaruhi oleh kondisi ekonomi daerah, kepatuhan perusahaan, kualitas sumber daya manusia, efektivitas pengawasan, serta implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kapasitas pengawasan dan penegakan hukum agar penerapan UMP dapat berjalan secara optimal.

Kata Kunci: Pengawasan, Upah Minimum Provinsi, Dinas Tenaga Kerja.

ABSTRACT

SUPERVISION BY THE LAMPUNG PROVINCIAL MANPOWER OFFICE ON THE IMPLEMENTATION OF THE 2025 PROVINCIAL MINIMUM WAGE

**By
RAFFI ATHALLAH ADHYAKSA HASAN**

The Provincial Minimum Wage (UMP) serves as a crucial regulatory instrument for safeguarding workers' rights, particularly in ensuring a decent standard of living as mandated by national labor legislation. Nevertheless, wage-related violations remain prevalent among companies in Lampung Province. This situation underscores the pivotal role of the Lampung Provincial Manpower Office in overseeing and enforcing compliance with the 2025 UMP regulations. This research examines two primary issues: (1) the scope of authority exercised by the Lampung Provincial Manpower Office in supervising the implementation of the 2025 UMP, and (2) the factors influencing the enhancement of workers' welfare in the context of UMP implementation in Lampung Province.

This study employs an empirical juridical research approach. Data were collected through interviews and literature review, while the analytical method used was qualitative descriptive analysis.

The research findings indicate that supervisory functions are carried out through preventative and repressive measures, conducted both routinely and on an incidental basis. However, the overall effectiveness of these measures is constrained by several challenges, including the limited number of labor inspectors, insufficient operational funding, low employer compliance, and inadequate awareness among workers regarding their normative rights. The study further finds that workers' welfare is influenced by regional economic conditions, employer compliance, human resource quality, supervisory effectiveness, and the implementation of employment social security programs. Strengthening supervisory capacity and law enforcement is therefore essential to ensuring the effective and optimal implementation of the UMP.

Keywords: Supervision, Provincial Minimum Wage, Manpower Office.

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG
TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM PROVINSI
TAHUN 2025**

Oleh

RAFFI ATHALLAH ADHYAKSA HASAN

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sebagai SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum
Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi

: **PENGAWASAN DINAS TENAGA
KERJA PROVINSI LAMPUNG
TERHADAP PELAKSANAAN UPAH
MINIMUM PROVINSI TAHUN 2025**

Nama Mahasiswa

: **Raffi Athallah Adhyaksa Hasan**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2152011039**

Bagian

: **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas

: **Hukum**



Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.
NIP 196108051989031005

Rifka Yudhi, S.H.I, M.H.
NIP 198407022019031005

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.
NIP 198403212006042001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.

Sekretaris/Anggota

: Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.

Penguji Utama

: Sri Sulastuti, S.H., M.H.



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.

NIP.196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Februari 2026

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raffi Athallah Adyaksa Hasan
Nomor Pokok Mahasiswa : 2152011039
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Tahun 2025”** adalah hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut Plagiarisme. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 16 April 2025



Raffi Athallah Adyaksa Hasan
NPM 2152011039

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Raffi Athallah Adhyaksa Hasan, lahir di Kota Bandar Lampung pada tanggal 28 Februari 2003, sebagai anak pertama dari dua bersaudara, putra dari pasangan Bapak Hasan Basri ,S.H. dan Ibu Nirmala ,S.Sos.

Riwayat pendidikan formal yang penulis tempuh dan selesaikan adalah pada Sekolah Dasar (SD) Al Kautsar Bandar Lampung lulus pada tahun 2015, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Al Kautsar Bandar Lampung lulus pada tahun 2018, Sekolah Menengah Atas (SMA) lulus pada tahun 2021.

Selanjutnya pada tahun 2021 penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung. Pada bulan Januari-Februari 2024 penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) periode 1 selama 40 hari di Desa Sidomukti, Kecamatan Gedung Aji Baru, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung.

MOTTO

"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah
diusahakannya"

(QS. An-Najm: 39)

"Barang siapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan
melihat (balasannya)"

(QS. Az-Zalzalah: 7)

"Ketulusan yang dikhianati mengajarkan bahwa nilai diri tidak ditentukan
oleh balasan orang lain."

(Raffi Athallah A.H)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada ALLAH SWT atas berkat, rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesehatan, kesabaran dan nikmat serta kemudahan yang diberikan. Selawat teriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada:

Ibuku Tercinta Nirmala ,S.Sos. , Ayahku Tercinta

Hasan Basri ,S.H.

Terima kasih kepada Ibu dan Ayah yang telah merawat, membesarkan dan memberikan segala dukungan dengan penuh cinta dan kasih sayang serta pengorbanan untuk menuju kesuksesan saya hingga saat ini. Semoga kelak bisa menjadi anak yang sukses dunia akhirat serta dapat membahagiakan dan membanggakan kalian.

Adikku

Revandy Ramadhan Hasan. Terima kasih telah memberikan semangat, canda tawa dan dukungan kepada saya agar selalu mengusahakan yang terbaik.

Almamater Tercinta Universitas Lampung.

Tempat yang memberikan saya banyak ilmu dan pengalaman yang berharga, sebagai langkah awal menuju kesuksesan.

SANWACANA

Alhamdulillahirabbil`alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, sebab hanya dengan izin dan kehendak-Nya semata, penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “*Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Tahun 2025*” sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Maka dalam kesempatan kali ini, Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.H., Selaku Dosen Pembimbing I, atas kebaikan yang luar biasa dengan meluangkan waktu di sela-sela kesibukan untuk memberikan bimbingan, motivasi, saran dan kemudahan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi;
2. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H., Selaku Dosen Pembimbing II, yang selalu memberikan saya arahan terhadap skripsi ini, serta selaku mentor saya yang bisa diajak berdiskusi mengenai dinamika hukum, yang membuat saya terkagum atas keilmuan yang dimiliki bapak. Terima kasih kepada bapak yang sudah membimbing dan membangkitkan semangat saya dalam mengerjakan skripsi;
3. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum., Selaku Pembahas I dan Penguji Utama, yang saya kagumi atas motivasi dan arahan terhadap skripsi ini. Dukungan bapak telah membawa diri saya untuk mengerjakan skripsi ini menjadi lebih komprehensif. Terima kasih atas kebaikan bapak yang telah memberikan saya kebebasan untuk berpikir dalam mengonstruksikan skripsi ini;
4. Bapak Fathoni, S.H., M.H., Selaku Pembahas II, yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi dan saran dalam Penelitian skripsi ini agar menjadi lebih baik;

5. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
6. Ibu Marlina Eka Putri A.T., S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara yang saya sayangi seperti ibu sendiri. Terima kasih ibu telah menjadi tempat nyaman untuk cerita dan memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran serta semangat dalam penelitian skripsi ini;
7. Bapak Agung Budi Prasetyo, S.H., M.H. selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara yang saya anggap seperti ibu sendiri, Terima Kasih ibu yang selalu menasihati saya dan memberikan dukungan, semangat, motivasi dan saran dalam penelitian skripsi ini agar menjadi lebih baik;
8. Ibu Siti Azizah, S.H., M.H. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada Penulis selama di perkuliahan;
9. Staf Bagian Hukum Administrasi Negara, Mba Yanti yang selama ini telah membantu Peneliti untuk melakukan pemberkasan seminar hingga ujian;
10. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, ilmu pengetahuan, dan juga bantuannya kepada Penulis serta kepada staf administrasi Fakultas Hukum Universitas Lampung;
11. Narasumber penelitian atas bantuan dan informasi yang telah diberikan selama proses penyelesaian penelitian;
12. Orang Tua tercinta Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih dan sayang, semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Sosok Orang tua yang membuat penulis pantang menyerah dan yang selalu mendoakan serta memberikan dukungan secara finansial maupun moral. Skripsi ini merupakan persembahan untuk kalian dari anak kesayangan kalian yang sudah tumbuh dewasa
13. Adikku Revandy yang tersayang yang selalu memberikan motivasi dan berusaha memberikan usaha yang terbaik untuk memenuhi keinginan penulis;

14.Seluruh saudaraku yang kucintai dan kusayangi, yang selalu mendukung dan memberikan motivasi;

15.Senior terbaik yang penulis sangat hormati dan banggakan, Kakak Miftahul Risiko, selaku Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung, terimakasih atas bimbingan, motivasi, dan hiburan yang membuat penulis merasa terdorong untuk menyelesaikan dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Kakak sehat dan sukses selalu.

16.Sahabat-sahabat terbaik Group LLAJ, Fakhri Triatmadja, Rafif Zulfan, Dhiya Arfan, Syikal Reza, Deki Achmad, Haiqal Assidiqqi, dan Rigel Saddam yang telah menjadi saksi dari perjuangan penulis sejak SMP, tempat bagi penulis untuk berbagi susah maupun senang. Semoga persahabatan kita tidak lekang oleh waktu dan kelak kita semua dapat sukses Bersama

17.Sahabatku “ Hamuria” yang bisa menjadi rumah kedua;

18.Rekan-rekan Tim Softball Pra-PON Banten 2023, PON Aceh 2024, dan Kejurnas Senior Jakarta 2025, Coach Iid, Coach Yuno, Coach Galih, Coach Nurlis, Coach Fricharda, Coach Agus, Arkan, Hisyam, Wira, Kelvin, Dany, Tantra, Faizsal, Fariz dan rekan rekan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih atas perjuangan dan kisah yang kalian berikan, setiap keberhasilan merupakan hasil usaha yang kita lakukan dan setiap kegagalan pasti selalu ada hikmahnya, penulis berharap kalian dapat sukses kelak.

24.Teman-teman seperjuangan awal perkuliahan, Yalka, Iqbal, Mabsus, Firman, Bagas, Hafidz, Arsyah, Athala, Anlian, dan teman-teman seperjuangan lainnya yang tidak disebutkan satu per satu, atas dukungan dan doanya, semoga kalian sukses selalu.

25.Teman-teman seperjuangan Fakultas Hukum Angkatan 2021 yang tidak disebutkan satu per satu.

26. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, doa serta dorongan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan atas jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada Penulis. Akhir kata, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 21 November 2025

Pembuat Pernyataan

Raffi Athallah Adhyaksa Hasan

2152011039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
RIWAYAT HIDUP.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
SANWACANA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat atau Kegunaan Praktis	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemerintah Daerah	6
2.1.1 Pengertian Pemerintah Daerah	6
2.1.2 Kewenangan Pemerintah Daerah	9
2.2 Pengawasan	11
2.2.1 Pengertian Pengawasan	11

2.2.2 Bentuk-Bentuk Pengawasan	13
2.2.3 Fungsi Pengawasan	16
2.3 Ketenagakerjaan	17
2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja	17
2.3.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	20
2.3.3 Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan.....	20
2.4 Upah	24
2.4.1 Pengertian Upah	24
2.4.2 Tujuan Pengupahaan	26
2.4.3 Jenis-Jenis Upah	27
2.4.3 Sistem Pengupahaan	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Sumber Data	32
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengelolaan Data	34
3.3.1 Pengumpulan Data	34
3.3.2 Teknik Pengelolaan Data	34
3.4 Analisis Data	35

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Provinsi Lampung.....	36
4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	39
4.3 Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung.....	42
4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kesejahteraan Pekerja dalam penerapan UMP di Provinsi Lampung.....	56

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 63

5.2 Saran 64

DAFTAR PUSTAKA 65

DAFTAR TABEL

4.1 Jumlah Penduduk Provinsi Lampung Tahun 2025	38
4.2 Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	40
4.3 Data Pegawai Fungsional Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	41
4.4 Jumlah Perusahaan di Provinsi Lampung Tahun 2025	44
4.5 Jumlah Angkatan Kerja di Provinsi Lampung Tahun 2022-2024	45
4.6 Jumlah Perusahaan Industri Besar dan Sedang di Provinsi Lampung.....	47
4.7 Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2023-2025	47
4.8 Laporan Pengaduan Kasus Ketenagakerjaan 2024-2025	50
4.9 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 2024	51
4.10 Penduduk Usia Kerja di Provinsi Lampung Tahun 2022-2025	57
4.11 Laju Pertumbuhan Ekonomi.....	59
4.12 Persentase Penduduk Miskin	59
4.13 Indeks Pembangunan Manusia	62

DAFTAR GAMBAR

4.1 Peta Provinsi Lampung	36
4.2 Struktur Kepegawaiian Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	42
4.3 Tindakan Terhadap Pelanggaran Ketenagakerjaan.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen utama dalam pembangunan nasional. Keberadaannya tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan produksi, tetapi juga sebagai suatu subjek pembangunan yang hak-haknya wajib dilindungi oleh negara. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi suatu aspek penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, ketenagakerjaan di Indonesia sendiri berperan sebagai penggerak utama dalam tata kehidupan ekonomi dan menjadi sumber daya yang jumlahnya sangat besar.

Tingginya angka kehidupan ekonomi dan sumber daya masih diiringi dengan permasalahan-permasalahan yang sering terjadi, meliputi banyaknya pengangguran serta minimnya kesempatan kerja yang tersedia. Meskipun demikian, Indonesia sebagai negara yang berkembang terus berupaya melakukan percepatan pembangunan di berbagai sektor, sebagaimana ketenagakerjaan memegang suatu peranan penting yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional, sebagaimana berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Upah pada dasarnya adalah tujuan utama bagi para pekerja/buruh. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem pengupahan yang baik dan benar sesuai dengan tata cara perusahaan dan aturan yang berlaku agar mewujudkan hak dan kewajiban yang seimbang baik dari perusahaan maupun dari pekerja/buruh. Pemerintah mempunyai wewenang untuk mengadakan aturan mengenai upah kerja yang ditentukan dalam upah minimum. Dalam hal ini, upah minimum yang

di tetapkan pemerintah akan meningkatkan output terhadap konsumsi masyarakat.¹ Untuk melindungi pekerja yang juga diibaratkan sebagai pihak yang tidak lebih tinggi kedudukannya dari pengusaha, maka pemerintah turut serta untuk menetapkan sistem pengupahan yang akan berlaku.²

Dalam praktiknya, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja masih sering terjadi, baik di sektor formal maupun informal. Beberapa bentuk pelanggaran yang umum ditemukan antara lain pembayaran upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), tidak diberikan jaminan sosial tenaga kerja seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, jam kerja yang melebihi ketentuan tanpa pemberian upah lembur, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa melalui prosedur yang sah.

Pelanggaran-pelanggaran ini menunjukkan lemahnya kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan dan perlunya ada pengawasan yang lebih intensif. Maka sejalan dengan hal tersebut hadirilah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang untuk melindungi hak-hak pekerja tersebut.

Pengawasan ketenagakerjaan memiliki peranan penting untuk memastikan bahwa aturan-aturan ketenagakerjaan dapat diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016 Tentang Tata Cara pengawasan Ketenagakerjaan, hadir sebagai upaya untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sekaligus melindungi hak-hak dasar pekerja. Dalam hal tanggung jawab atas Pengawasan Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan tanggung Jawab pemerintah Provinsi melalui Dinas Tenaga Kerja yang bertindak sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat di daerah sebagaimana hal ini diatur dalam Undang-Undang

¹ Zainuddin Priyono, Ismail, 2012, "*Teori Ekonomi*", Yogyakarta: Dharma Ilmu, hlm.36.

² Taufiq Ismail, 2010, "*Implementasi Kebijakan Pengupahan Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Di Pt. Sumber Jaya Garment Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*", Surakarta: Universitas Muhammadiyah, hlm 5.

Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah .

Berdasarkan Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/720/V.08/HK/2024 tentang Penetapan UMP Provinsi Lampung Tahun 2025. Pada saat ini Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung sebesar Rp2.893.070 per bulan. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat perusahaan yang tidak membayarkan upah sesuai dengan upah minimum yang telah diatur. Hal ini dikarenakan, efektivitas pengawasan tersebut masih menghadapi berbagai kendala seperti terbatasnya jumlah pengawas, minimnya anggaran operasional, kurangnya kesadaran hukum dari pihak pengusaha maupun pekerja, serta lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi.

Upaya Pemerintah Provinsi Lampung melalui Dinas Tenaga Kerja dituntut untuk terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Bentuk pelayanan tersebut antara lain meliputi memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, menyediakan dan perluasan kesempatan kerja, penyediaan informasi lowongan kerja, pemberian pelatihan serta keterampilan bagi calon tenaga kerja, perlindungan terhadap hak-hak pekerja, sebagaimana hal ini sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.

Dalam implementasinya, Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu perangkat yang penting dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari pekerja atau buruh yang bekerja pada suatu perusahaan.³ Dalam hal ini, terdapat peran pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja tidak semata-mata terbatas pada penyediaan lapangan kerja, melainkan juga menitikberatkan pada aspek pengawasan dan perlindungan tenaga kerja guna mencegah terjadinya pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan.

³ Mohammad Ilyas, “Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 107,

Pengawasan ketenagakerjaan memiliki fungsi strategis dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan kerja, serta larangan mempekerjakan anak di bawah umur. Dengan adanya pengawasan yang baik, diharapkan tercipta hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa pengawasan ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan perlindungan hak-hak tenaga kerja serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung atas Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Tahun 2025”**.

1.2 Rumusan Masalah

permasalahan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kewenangan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Provinsi Lampung tahun 2025?
- b. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi peningkatan kesejahteraan pekerja dalam penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Provinsi Lampung tahun 2025.
- b. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kesejahteraan pekerja melalui penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Provinsi Lampung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan, terutama mengenai implementasi pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum provinsi.
- b. Menjadi referensi akademis bagi penelitian selanjutnya yang membahas tema serupa, baik mengenai pengawasan ketenagakerjaan maupun implementasi kebijakan upah minimum di daerah.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, sehingga penerapan upah minimum lebih optimal dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b. penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan hukum dalam menjalankan usaha.
- c. penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai hak-hak mereka terkait dengan upah minimum serta mekanisme pengawasan yang dilakukan pemerintah daerah dalam rangka melindungi kesejahteraan tenaga kerja.
- d. penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai peran strategis pemerintah provinsi dalam menjamin terlaksananya perlindungan hak-hak pekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan sosial dan pembangunan daerah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemerintah Daerah

2.1.1 Pengertian Pemerintah Daerah

Dalam pelaksanaan pemerintahan di Negara Republik Indonesia, hubungan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah tidak dapat dipisahkan. Hubungan ini harus tetap berada dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pemerintahan Daerah merupakan pelaksanaan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan, dengan prinsip otonomi yang seluas-luasnya dalam kerangka sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Otonomi daerah itu sendiri merupakan hak, wewenang, dan kewajiban yang dimiliki oleh daerah otonom untuk mengatur dan mengelola secara mandiri urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah LN.2014/No. 244, TLN No. 5587, LL SETNEG: 212 HLM bahwa Pemerintahan daerah terdiri dari kepala daerah dan DPRD yang dibantu oleh perangkat daerah. Pemerintahan daerah provinsi meliputi pemerintah daerah provinsi dan DPRD provinsi, sementara pemerintahan daerah kabupaten/kota terdiri dari pemerintah daerah kabupaten/kota dan DPRD kabupaten/kota.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dilakukan dengan prinsip otonomi daerah, yang berarti hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur serta mengelola urusan pemerintahan dan kepentingan

masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini mengandung makna bahwa urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pusat tidak dapat dilaksanakan secara maksimal oleh pemerintah pusat demi kepentingan pelayanan publik dan kesejahteraan Masyarakat di seluruh daerah. Dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, dilaksanakan dengan asas-asas berikut ini :

1. Asas Desentralisasi

Desentralisasi pada dasarnya muncul ketika sentralisasi melalui asas dekonsentrasi tidak dapat menjalankan tugas pemerintahan dengan efektif, yang mengakibatkan kegagalan dalam menciptakan pemerintahan yang demokratis. Secara etimologis istilah “desentralisasi” berasal dari bahasa latin, de yang berarti lepas dan centrum yang berarti pusat. Desentralisasi berarti melepaskan dari pusat. Desentralisasi dari aspek hukum administrasi diartikan sebagai penyerahan atau pelimpahan urusan pemerintahan.⁴

Pemerintahan yang baik harus dapat mengakomodasi unsur-unsur lokal berdasarkan aspirasi masyarakat setempat. Oleh karena itu, sebagian urusan pemerintahan yang merupakan wewenang pemerintah pusat perlu diserahkan kepada organ negara di daerah, yaitu pemerintah daerah, untuk dikelola sebagai urusan internalnya. Proses ini, di mana sebagian urusan pemerintahan diserahkan kepada daerah untuk dikelola secara mandiri, dikenal sebagai desentralisasi.⁵

Terkait dengan urusan desentralisasi, Bagir Manan menjelaskan bahwa dari perspektif penyelenggaraan pemerintahan, desentralisasi bertujuan untuk mengurangi beban kerja pemerintah pusat. Dengan desentralisasi, berbagai tugas dan tanggung jawab dipindahkan ke daerah, sehingga pemerintah pusat dapat lebih fokus pada masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan nasional atau negara secara keseluruhan. Pemerintah pusat tidak perlu

⁴ Muhammad Akib. 2019. *Hukum Lingkungan Perspektif Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm.1

⁵ Titik Triwulan. 2010. *Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*, Jakarta: Prestasi Pustaka, hlm.122

memiliki aparat di daerah kecuali untuk kebutuhan tertentu. Maka ini tidak berarti bahwa fungsi dekonsentrasi tidak boleh ada dalam kerangka desentralisasi.⁶

2. Asas Dekonsentrasi

Penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia tidak hanya berlandaskan pada asas desentralisasi, tetapi juga pada asas dekonsentrasi. Hal ini tercermin dalam Pasal 18 ayat (5) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang mengatur bahwa pemerintah daerah memiliki otonomi seluas-luasnya, kecuali untuk urusan yang ditetapkan oleh undang-undang sebagai tanggung jawab pemerintah pusat.

Berdasarkan bunyi Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa dekonsentrasi adalah pelimpahan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat kepada gubernur sebagai wakil pemerintah pusat, kepada instansi vertikal di wilayah tertentu, dan/atau kepada gubernur dan bupati/wali kota sebagai penanggung jawab urusan pemerintahan umum.

Dekonsentrasi adalah salah satu bentuk desentralisasi, jadi setiap dekonsentrasi pasti termasuk dalam kategori desentralisasi, namun desentralisasi tidak selalu berarti dekonsentrasi. Menurut Stoink, dekonsentrasi adalah pemberian instruksi kepada pejabat pemerintah atau lembaga yang berada dalam struktur hierarki suatu badan pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, dengan memberikan wewenang untuk mengatur dan membuat keputusan dalam beberapa hal, meskipun tanggung jawab akhir tetap berada pada badan pemerintah itu sendiri.⁷

yang menjadi kewenangan daerah provinsi. Dalam hal ini Urusan Pemerintah yang dapat ditugaskan adalah penyelenggaraan pemerintahan yang kewenangan yang bersifat “Atributif”, sedangkan untuk kewenangan yang

⁶ *Ibid*, hlm.122-123.

⁷ Lukman Santoso. 2015. *Hukum Pemerintahan Daerah; Mengurai Problematika Pemekaran Daerah Pasca Reformasi Di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm.56.

bersifat delegatif tidak dapat dipertugas pembantuannya.⁸

Dengan demikian pemerintah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya dapat melimpahkan pelaksanaannya kepada daerah berdasarkan asas dekonsentrasi dan dapat pula menugaskan kepada daerah berdasarkan asas tugas pembantuan. Sementara untuk Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya selain dilaksanakan sendiri berdasarkan asas otonomi, juga dapat menugaskan kepada Daerah atau Desa berdasarkan asas tugas pembantuan.⁹

2.1.2 Kewenangan Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa pemerintah daerah terdiri dari Gubernur, Bupati, atau Walikota, serta perangkat daerah yang berperan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintahan daerah berfungsi sebagai bagian dari Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, tugas pemerintah pusat juga menjadi tanggung jawab pemerintah daerah, tetapi tidak semua urusan pemerintahan diserahkan kepada daerah, mengingat kondisi dan kapasitas masing-masing daerah serta kepentingan nasional. Dalam praktiknya, terdapat keseimbangan antara pemerintah dan masyarakat sebagai pihak yang dipimpin.¹⁰

Kewenangan selalu terkait dengan individu, urusan, dan pemberi kewenangan. Sedangkan wewenang itu sendiri adalah hak yang dimiliki oleh badan, pejabat, atau penyelenggara negara lainnya untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan dalam pelaksanaan pemerintahan. Dalam kewenangan tersebut, terdapat berbagai hak tertentu yang terkandung di dalamnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan pemerintah daerah terbagi menjadi tiga kategori:

⁸ H. Rahyunir Rauf. 2018. *Asas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah(Dekonsentrasi, Desentralisasi, dan Tugas Pembantunya)*. Riau: Zanafa Publishing, hlm. 162.

⁹ Muhammad Akib. *Op. Cit*, hlm. 32.

¹⁰ Nurmayani. 2009. *Hukum Administrasi Daerah*. Bandar Lampung: Universitas Lampung. hlm. 3.

1. Kewenangan Absolut

Kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah pusat, mencakup bidang seperti politik luar negeri, pertahanan, keamanan, peradilan, moneter, fiskal nasional, dan agama. Dalam pelaksanaannya, pemerintah pusat dapat melaksanakan kewenangan ini secara langsung atau mendelegasikannya kepada instansi vertikal atau gubernur sebagai wakil pemerintah pusat, berdasarkan prinsip dekonsentrasi.

2. Kewenangan konkuren

Kewenangan yang menjadi tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota jika lokasi, penggunaan, manfaat, atau dampak negatifnya terkait dengan daerah tersebut, serta jika pengelolaan sumber daya dapat lebih efisien dilakukan oleh pemerintah daerah. Kewenangan konkuren ini meliputi:

a. Urusan Pemerintahan Wajib

Urusan yang berkaitan dengan pelayanan dasar, seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan rakyat, ketentraman, ketertiban umum, perlindungan masyarakat, dan sosial. Urusan yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, mencakup tenaga kerja, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pangan, pertanahan, lingkungan hidup, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, perhubungan, komunikasi dan informatika, koperasi, usaha kecil dan menengah, serta penanaman modal.

b. Urusan Pemerintahan Pilihan

Urusan ini ditentukan berdasarkan potensi, proyeksi penyerapan tenaga kerja dan pemanfaatan lahan, termasuk bidang kelautan dan perikanan, pariwisata, pertanian, kehutanan, energi dan sumber daya mineral, perdagangan, perindustrian, serta transmigrasi.

3. Kewenangan Umum

Kewenangan ini merupakan tanggung jawab presiden sebagai kepala pemerintahan, namun dilaksanakan oleh gubernur dan bupati/wali kota di wilayah

masing-masing dengan bantuan instansi vertikal dan dibiayai oleh Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN).

Menindak lanjut mengenai kewenangan pemerintah, urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan ketenagakerjaan merupakan kewenangan pemerintah daerah yang harus diselenggarakan oleh setiap daerah, mencakup pengaturan, pembinaan, serta pengawasan dalam pelaksanaan upah minimum provinsi sebagai bagian dari perlindungan hak-hak pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewenangan ini melekat pada pemerintah daerah, termasuk dalam hal pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum.

Dalam hal ini, Provinsi Lampung melalui Dinas Tenaga Kerja sebagai perangkat daerah yang diberi kewenangan memiliki peran penting dalam memastikan perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayahnya melaksanakan pembayaran upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan amanat hukum bahwa pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak, sementara pemerintah wajib menjamin terpenuhinya hak tersebut melalui sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efektif.

2.2 Pengawasan

2.2.1 Pengertian Pengawasan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah “pengawasan” berasal dari kata “awas” yang berarti dapat melihat dengan baik-baik, tajam penglihatan.¹¹ pengawasan atau *controlling* merupakan suatu cara untuk memantau para aparat atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau kegiatannya apakah telah sesuai dengan yang telah di rencanakan dalam mencapai tujuan organisasi atau dalam proses tersebut mengalami kendala atau hal-hal yang di luar perkiraan.¹²

¹¹ Badan Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. “Pengawasan.” *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka.

¹² Rahmawati dan Rizki Amalia. 2020. *Pengawasan Pemerintahan*, Bandung: Cendekia Press, hlm.275.

Pengawasan adalah kegiatan krusial untuk memastikan bahwa pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada pelaksana dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.¹³ Sama halnya dengan yang dikatakan MC Ferland pengawasan ialah suatu proses ketika pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.¹⁴ Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 1 ayat (9) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan dalam konteks hukum merupakan evaluasi untuk menentukan apakah tindakan pemerintah sah secara hukum dan memiliki dampak hukum yang sesuai. Dari berbagai definisi pengawasan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses menilai atau mengukur sejauh mana seorang pegawai telah melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, dengan tujuan utama untuk mengurangi kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di Perusahaan atau tempat kerja, kemudian pada ayat (2) nya dijelaskan pula bahwa pengawasan ketenagakerjaan berfungsi sebagai:

- a. Menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan;
- b. Memberikan penerangan dan penasihat teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- c. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti seluas-luasnya sebagai bahan penyusun atau penyempurna peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

¹³ Nurmayani. 2009. *Hukum Administrasi Daerah*. Bandar Lampung: Universitas Lampung. hlm. 8.

¹⁴ Soewarno Handyaningrat, 2004. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara*. Bogor: Ghalia Indonesia. hlm. 74.

Sejalan dengan hal-hal yang telah disampaikan di atas. Pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

a. Perencanaan

Pengawas ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja pengawas ketenagakerjaan yang meliputi pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan/atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan preventif edukatif, represif non yustisial, represif yustisial.

c. Pelaporan

Laporan pengawasan ketenagakerjaan meliputi laporan pengawas ketenagakerjaan dan laporan unit ketenagakerjaan.

2.2.2 Bentuk Bentuk Pengawasan

Dalam hal pengawasan, Siagian mengklasifikasikan bentuk-bentuk pengawasan sebagai berikut.¹⁵

1. Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung

- a. Pengawasan Langsung adalah observasi dan pemeriksaan secara langsung di lokasi kegiatan. Dalam pendekatan ini, pengawas secara aktif melakukan inspeksi dan mengumpulkan informasi langsung dari pelaksana. Pengawasan ini meliputi pemantauan langsung terhadap proses atau kegiatan yang sedang berlangsung, untuk memastikan bahwa standar dan prosedur yang telah ditetapkan dipatuhi. Dengan cara ini, pengawasan langsung memberikan gambaran yang lebih akurat dan mendetail mengenai kinerja pelaksanaan tugas atau proyek.
- b. Pengawasan tidak langsung adalah jenis pengawasan yang bergantung pada analisis laporan yang diberikan oleh pelaksana, baik secara lisan maupun tertulis. Dalam metode ini, pengawas melakukan penilaian berdasarkan informasi yang diterima tanpa melakukan observasi langsung di lokasi.

¹⁵ Sondang P Siagian, 2021. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. ed. Revisi. cet. I. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm.134.

Selain itu, pengawasan tidak langsung juga mencakup evaluasi pandangan masyarakat dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi pelaksanaan kegiatan. Meskipun tidak melibatkan kehadiran fisik di lapangan, metode ini memungkinkan evaluasi kinerja secara komprehensif dan menyeluruh berdasarkan data dan informasi yang telah dikumpulkan.

2. Pengawasan Preventif dan Represif

a. Pengawasan Preventif

Secara bahasa, istilah “preventif” memiliki makna yang berkaitan dengan upaya mencegah. Pengawasan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu peristiwa atau masalah dengan melakukan Tindakan sebelum suatu kegiatan atau tindakan dilakukan. Menurut Sujamto, pengawasan preventif adalah aktivitas pengawasan yang diterapkan sebelum pelaksanaan kegiatan dimulai.¹⁶ Pengawasan preventif menggunakan beberapa mekanisme atau alat untuk mencapai tujuannya. Beberapa alat yang bisa diterapkan meliputi:¹⁷

- 1) Penyuluhan merupakan upaya memberikan informasi, edukasi dan pemahaman kepada pihak terkait tentang norma, kebijakan, dan prosedur yang harus diikuti. Tujuan dari penyuluhan adalah untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang tindakan preventif yang dapat diambil guna mencegah potensi pelanggaran.
- 2) Pemantauan merupakan instrumen penting dalam pengawasan preventif. Proses ini melibatkan pengawasan aktif terhadap pelaksanaan kegiatan atau proses untuk memastikan bahwa semuanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan pemantauan, yang teliti, potensi pelanggaran dapat terdeteksi lebih awal, memungkinkan tindakan korektif diambil sebelum masalah berkembang lebih jauh.
- 3) Penggunaan Kewenangan Pengawasan merupakan bagian dari instrumen pengawasan preventif. Hal ini melibatkan penerapan hak atau

¹⁶ Sujamto. 1986. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hlm.65.

¹⁷ H. Dindin M Hardiman “Asas Ultimum Remedium Dalam Penegakan Hukum Administrasi Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup”, *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, Vol.4 (2), 2016, hlm. 68.

wewenang yang dimiliki oleh pihak tertentu untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan atau kebijakan. Penggunaan kewenangan ini secara bijaksana memungkinkan intervensi atau penegakan hukum dilakukan sejak dini untuk mencegah pelanggaran.

b. Pengawasan Represif

Dalam hal pengawasan, pendekatan represif berarti kegiatan pengawasan yang dilakukan setelah suatu tindakan atau kegiatan telah selesai. Fokus utama dari pengawasan represif adalah penerapan sanksi atau tindakan korektif setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. Pengawasan represif dapat mencakup penundaan atau pembatalan, yang dilakukan setelah pelanggaran atau kesalahan terjadi untuk memberikan waktu dan kesempatan untuk memperbaiki situasi.

Pengawasan represif hanya efektif jika dilakukan secara menyeluruh dan cukup intensif, laporan yang dihasilkan bersifat objektif dan analitis serta laporan tersebut disampaikan dengan cepat.¹⁸ Dengan demikian, pendekatan ini berfungsi sebagai mekanisme penegakan hukum dan sebagai cara untuk memberikan konsekuensi terhadap ketidakpatuhan terhadap aturan atau norma yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pelaksanaan pengawasan terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan salah satu aspek penting dalam rangka menjamin hak pekerja/buruh untuk memperoleh upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengawasan ini dilakukan melalui dua mekanisme, yaitu secara rutin dan insidental.

Pengawasan rutin dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan cara melakukan pemeriksaan dokumen perusahaan, khususnya yang berkaitan

¹⁸ Aditia Syaprillah, “Penegakan Hukum Administrasi Lingkungan Melalui Instrumen Pengawasan”, *Jurnal Bina Hukum Lingkungan*, Vol 1(1) 2016, hlm 107.

dengan pembayaran upah, serta melalui inspeksi langsung di lapangan untuk memastikan bahwa pengusaha benar-benar melaksanakan pembayaran upah sesuai standar minimum yang telah ditetapkan pemerintah daerah. Di sisi lain, pengawasan insidental dilakukan apabila terdapat laporan atau pengaduan dari pekerja, serikat buruh, atau masyarakat mengenai adanya dugaan pelanggaran pembayaran upah minimum yang dilakukan oleh perusahaan.

Mekanisme pengawasan tersebut menunjukkan bahwa negara hadir untuk melindungi hak-hak pekerja, sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya. Dengan adanya pengawasan yang efektif, diharapkan praktik pembayaran upah di bawah standar dapat dicegah, sehingga tujuan penetapan upah minimum sebagai jaring pengaman kesejahteraan pekerja dapat tercapai.

Pengawasan ini biasa dilakukan oleh seorang pemimpin yang dapat membantu dalam melaksanakan efektifitas dari perencanaan tersebut. Sehingga adapun tujuan pengawasan yaitu:¹⁹

1. Mencegah penyimpangan dari pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja berlangsung sesuai dengan prosedur yang ditentukan;
2. Mencegah dan mengatasi hambatan serta kesulitan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan kegiatan; dan
3. Mencegah penyalahgunaan sumber daya serta mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan jabatan.

2.2.3 Fungsi Pengawasan

Pengawasan memiliki peran penting dalam menentukan adanya penyimpangan dalam suatu pekerjaan. Pengawasan juga berperan untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan guna memastikan bahwa semua sumber daya

¹⁹ Riko Pambudi dkk, “ Kebijakan Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam Pelayanan Publik di Kota Bandar Lampung”, *Jurnal Kritis Hukum*, Vol 9 (6) 2024, hlm. 165.

perusahaan atau pemerintahan telah digunakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan.²⁰

Bohari menyatakan bahwa pengawasan pada dasarnya berfungsi untuk memastikan bahwa rencana yang telah dibuat dapat dijalankan sesuai dengan harapan.²¹ Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Simbolon yang mengartikan bahwa fungsi pengawasan yaitu:²²

- a. Memperkuat rasa tanggung jawab dan kesadaran pejabat yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan wewenang mereka.
- b. Melakukan pelatihan kepada para pejabat untuk memastikan bahwa mereka menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan
- d. sehingga dapat mencegah kerugian yang tidak diinginkan. Melakukan perbaikan atas kesalahan dan penyelewengan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tidak terhambat dan tidak terjadi pemborosan yang perlu.

2.3. Ketenagakerjaan

2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan merupakan elemen paling penting pada kehidupan masyarakat Indonesia, sebab sebagai suatu cara untuk seseorang dalam menghidupi dirinya dan/atau keluarga dari hasil bekerja. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan Bahwa “*menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.

²⁰ Amelia Cahyadi. 2003. *Hukum Pengawasan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hlm. 24.

²¹ Bohari. 2004. *Pengantar Hukum Pajak*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. hlm. 9.

²² Maringan Masry Simbolon. 2004. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. hlm. 62.

Hal ini dapat dimaknai bahwa negara memberikan hak kepada masyarakatnya untuk memperoleh kehidupan dan pekerjaan yang layak, yang pada akhirnya berdampak pada pertumbuhan ekonomi suatu negara. Kajian mengenai ketenagakerjaan tidak hanya terbatas pada pemahaman tenaga kerja sebagai pelaku produksi, tetapi juga mencakup regulasi, kebijakan, serta dinamika hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, didefinisikan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barangatau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Payaman J. Simanjuntak menjelaskan bahwa tenaga kerja atau *manpower* mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, maupun mereka yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.²³ Dengan demikian, ketenagakerjaan tidak hanya dipahami sebagai aktivitas bekerja dalam arti sempit, melainkan juga sebagai keseluruhan potensi sumber daya manusia yang dapat berperan dalam kegiatan produksi maupun aktivitas sosial. Pemahaman ini menjadi penting karena memberikan landasan teoritis bahwa tenaga kerja merupakan faktor strategis dalam pembangunan, sehingga perlindungan hak, kewajiban, dan kesejahteraannya perlu diatur secara komprehensif melalui regulasi ketenagakerjaan.

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia, tenaga kerja dipandang sebagai subjek yang harus dilindungi hak-haknya secara yuridis. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja, menegaskan bahwa pekerja memiliki hak atas upah yang layak, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa keberadaan tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi semata, melainkan juga menyangkut dimensi sosial dan kesejahteraan yang lebih luas. Dengan

²³ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Cetakan 5*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm 28.

demikian, regulasi ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen hukum yang menjamin keseimbangan kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan negara.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan harus tunduk pada aturan yang dibuat oleh pengusaha/majikan dengan tanggung jawab atas ruang lingkup perusahaan yang kemudian atas pekerjaan tersebut pekerja berhak mendapatkan upah dan jaminan hidup yang layak. Hal tersebut muncul karena adanya hubungan kerja antara pihak pekerja dan pihak pengusaha. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang dilandaskan oleh perjanjian kerja dan memiliki unsur pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pekerja mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakan

ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari dinamika pembangunan nasional. Tenaga kerja memiliki posisi yang strategis karena menjadi motor penggerak produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks globalisasi, tenaga kerja dituntut untuk memiliki keterampilan, kompetensi, dan daya saing tinggi agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Oleh sebab itu, pemerintah bersama dunia usaha perlu mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, serta penyediaan akses lapangan kerja yang sesuai dengan kompetensi. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja Indonesia tidak hanya menjadi objek pembangunan, tetapi juga aktor utama dalam proses pembangunan itu sendiri.

ketenagakerjaan juga memiliki dimensi sosial yang tidak kalah penting. Kehadiran tenaga kerja tidak hanya dipandang dari sisi ekonomi sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai subjek yang memiliki hak-hak dasar yang harus dilindungi. Hak tersebut mencakup hak atas pekerjaan yang layak, penghasilan yang adil, serta jaminan sosial dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja sebagaimana hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dengan demikian, konsep ketenagakerjaan bukan hanya berbicara tentang bagaimana tenaga kerja

berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga bagaimana negara dan masyarakat memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja sebagai bagian dari upaya mewujudkan kesejahteraan bersama.

2.3.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Berdasarkan rumusan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Hukum Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut: “serangkaian peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah”.²⁴ Peranan Hukum Ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

2.3.3 Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional Indonesia telah tertuang dalam Pancasila dan Konstitusi sebagaimana menyatakan tujuannya untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang merdeka, bersatu, adil dan makmur. Sejalan dengan hal tersebut, pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa sistim ketenagakerjaan di Indonesia haruslah berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karenanya, pemenuhan hak terhadap tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan, sehingga pembangunan nasional Indonesia berjalan dengan baik dan

²⁴ Halili Toha, Hari Pramono, 1987, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cetakan Pertama, Jakarta: Bina Aksara. hlm.1.

benar. Sebagai bentuk pengejawantahan dari Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam hal ini terdapat asas-asas yang mendasari pelaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu:²⁵

- a. Asas manfaat : adalah seluruh usaha dan atau besarnya yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada rakyat ;
- b. Prinsip usaha bersama dan kekeluargaan : dalam mewujudkan cita-cita bersama harus dilaksanakan secara bersama-sama dengan mengedepankan kekeluargaan ;
- c. Asas demokrasi : segala kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan pancasila, permasalahan yang dihadapi harus diselesaikan dengan musyawarah mufakat ;
- d. Asas adil dan setara : hasil usaha harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat secara adil dan setara berdasarkan usaha yang dilakukan ;
- e. Asas terbuka : para pencari pekerjaan memiliki hak untuk memperoleh informasi yang akurat tentang pekerjaan yang hendak dilamar, yaitu mengenai jenis pekerjaan, besar upah serta jam kerja yang berlaku ;
- f. Asas kebebasan : baik pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan, juga pengusaha juga bebas untuk memilih dan menentukan pekerja yang dikehendaki ;
- g. Asas objektifitas : pengusaha dalam memilih tenaga kerja harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pencari kerja, serta harus memperhatikan kepentingan umum dalam menawarkan pekerjaan ;
- h. Asas bertanggungjawab : tenaga kerja, pengusaha serta pimpinan pekerja dalam melakukan usahanya harus bertanggungjawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat sekitar, tenaga kerja lain serta keluarganya dan kepada perusahaan tempatnya bekerja ;
- i. Asas kekeluargaan dan gotong royong : setiap tenaga kerja, pengusaha dan pimpinan merupakan teman seperjuangan dalam berusaha. Artinya, setiap dari mereka wajib untuk bekerjasama untuk mewujudkan

²⁵ Pujiastuti, E. 2014. “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, Bandung: Nuansa Cendekia, hlm.6

kelancaran usaha dan meningkatkan kesejahteraan secara bergotong royong ;

- j. Asas kesadaran hukum : setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan harus selalu taat dan sadar hukum yang berlaku terhadap dirinya.
- k. Asas keseimbangan : dalam melakukan usaha, harus terdapat keseimbangan antara pekerjaan dengan kesehatan jasmani dan rohani serta hubungan spiritual dan material.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, , para pekerja diberikan sejumlah hak, antara lain:²⁶

- a. Cuti Tahunan diberikan kepada setiap pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut, dengan durasi cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja.
- b. Pekerja yang telah mengabdikan selama 6 tahun secara terus-menerus di perusahaan yang sama berhak atas istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat ini diberikan pada tahun ke-7 dan ke-8, masing-masing satu bulan.
- c. Pekerja perempuan yang mengalami sakit pada hari pertama dan kedua saat haid berhak mendapatkan Cuti Haid.
- d. Cuti Hamil/Bersalin/Keguguran diberikan kepada pekerja perempuan selama 1,5 bulan sebelum dan setelah melahirkan. Untuk kasus keguguran, cuti juga diberikan selama 1,5 bulan setelahnya dengan dilengkapi surat keterangan dari dokter atau bidan.
- e. Pemberi cuti karena alasan mendesak menjadi kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan cuti kepada pekerja dalam situasi mendadak.
- f. Selain itu, pekerja berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), yang memberikan perlindungan dalam bentuk santunan finansial untuk mengganti sebagian penghasilan yang hilang akibat kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, pensiun, atau meninggal dunia. Program Jamsostek

²⁶ Nikmah Dalimunthe, *et.al*, "Analisis Penerapan Sistem Jaminan Sosial Sebagai Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia", *Jurnal Res Justicia: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 3 Nomor 2, 2023, hlm. 319.

mencakup: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Di sisi lain, hak-hak pengusaha meliputi hak penuh atas hasil kerja karyawan, hak untuk menegakkan aturan kerja yang harus dipatuhi oleh pekerja, serta hak untuk menerapkan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan. Kewajiban pengusaha mencakup memberikan izin kepada pekerja untuk beristirahat dan melaksanakan kewajiban agamanya, melarang jam kerja melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu tanpa izin, menghindari diskriminasi upah antara pria dan wanita, dan perusahaan yang mempekerjakan 25 orang atau lebih diwajibkan untuk menyusun peraturan perusahaan. Selain itu, pengusaha juga diwajibkan membayar upah pekerja saat istirahat atau pada hari libur resmi, memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah bekerja secara terus menerus selama 3 bulan atau lebih, serta mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan terus diperbarui agar relevan dengan isu hukum saat ini. Salah satu pembaruan tersebut adalah perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dalam konteks perlindungan pekerja, tenaga kerja berhak mendapatkan jaminan sosial yang diatur oleh "Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)" sebagaimana diatur dalam "Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional" dan "Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial." Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup dalam program jaminan sosial, BPJS dapat menjalin kerja sama dengan instansi pemerintah atau swasta.

Keberadaan BPJS sebagai badan penyelenggara jaminan sosial menjadi instrumen penting dalam mendukung implementasi perlindungan tenaga kerja. Melalui skema jaminan sosial yang terintegrasi, pekerja diharapkan merasa lebih

aman dan terlindungi dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing bangsa. Dengan demikian, pembaruan regulasi ketenagakerjaan tidak hanya menjadi instrumen hukum, tetapi juga sarana strategis dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.

Dengan adanya pengaturan tersebut, negara berupaya memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang komprehensif bagi tenaga kerja di Indonesia. Perlindungan tidak hanya mencakup hak dasar pekerja, seperti upah dan kondisi kerja yang layak, tetapi juga jaminan atas keselamatan, kesehatan, serta perlindungan sosial apabila terjadi risiko yang menghambat produktivitas kerja. Hal ini menjadi wujud tanggung jawab negara dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

2.4 Upah

2.4.1 Pengertian Upah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "upah adalah pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu". Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima serta berbentuk uang sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya yang ditentukan serta dibayarkan berdasarkan sebuah perjanjian kerja, kesepakatan maupun peraturan-peraturan yang berlaku. Sadono Soekirno mendefinisikan upah sebagai bentuk pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.²⁷

ada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi

²⁷ Sadono Sukirno, 2005, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar Edisi III*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 350

kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Definisi tersebut menegaskan bahwa upah memiliki kedudukan yang sangat penting karena tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran atas hasil kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya secara layak. Dengan demikian, penetapan dan pelaksanaan upah harus memperhatikan prinsip keadilan, kepastian hukum, serta standar kehidupan yang manusiawi sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, maka sudah selayaknya kalau seorang karyawan :

- a. Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya.
- b. Merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya ataupun ditempat usaha lain dimasyarakat.

Dalam hal pengaturan mengenai pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah diubah dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dijelaskan sebagai berikut:²⁸

1. Setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
3. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - 1) Upah minimum;
 - 2) Struktur dan skala upah;
 - 3) Upah kerja lembur;
 - 4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - 5) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - 7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Sejalan dengan hal tersebut, upah minimum idealnya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya, meskipun pada taraf yang sederhana. Oleh karena itu, aspek biaya hidup (*cost of living*) perlu menjadi pertimbangan penting dalam penetapan upah. Secara umum, tujuan utama penentuan upah minimum antara lain:

1. Menegaskan arti serta peran tenaga kerja sebagai sub-sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
2. Memberikan perlindungan kepada pekerja dari praktik pengupahan yang terlalu rendah dan tidak layak secara material.
3. Mendorong pemberian upah yang proporsional dengan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pekerja.
4. Menjamin terciptanya ketenangan dan keharmonisan dalam hubungan kerja.

²⁸ Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang pasal 88.

2.4.2 Tujuan pengupahaan

Salah satu instrumen penting dalam kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia adalah penetapan upah minimum. Kebijakan ini berfungsi sebagai jaring pengaman agar pekerja memperoleh penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan berbagai pertimbangan, seperti kebutuhan hidup layak, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, serta kondisi dunia usaha. Pemerintah setiap tahun atau sekali dalam dua tahun menetapkan upah minimum untuk setiap Provinsi atau untuk beberapa daerah Kabupaten/Kota yang berdekatan. Tujuan dari penetapan upah minimum yaitu sebagai berikut:

1. Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar yang surplus, yang mendorong mereka menerima upah di bawah tingkat kelayakan.
2. Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar kerja untuk akumulasi keuntungannya.
3. Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis.
4. Mengurangi tingkat kemiskinan pekerja, terutama bila upah minimum tersebut di kaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya.
5. Meningkatnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum.²⁹

2.4.3 Jenis-Jenis Upah

Pada Pasal 94 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap yang dengan ketentuan minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari besarnya upah pokok yang dibayar di muka. Pemerintah Republik Indonesia menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang di atur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagian

²⁹ Nyoman Sutama, Asmini, Suci Astika, Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum kabupaten Sumbawa tahun 2013-2017, *journal lppmunsa*. Vol. 7 No.3, hlm..284.

kedua pengupahan dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (3) meliputi terdapat beberapa jenis upah yang dapat dikategorikan sebagai berikut:³⁰

a. Upah nominal

Upah yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja sebagaimana upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya.

b. Upah nyata

Yaitu uang nyata, yang benar-benar harus diperoleh oleh pekerja/ buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang tergantung dari:

- 1.) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- 2.) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagai dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

d. Upah minimum

Upah minimum merupakan standar pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai jaring pengaman agar pekerja atau buruh memperoleh upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup minimum.. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah dengan tujuan utamanya yaitu:

- 1) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja(buruh atau karyawan) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.

³⁰ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT.Raja Grafindo, hlm.70

- 2) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material yang kurang memuaskan
- 3) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- 4) Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam bekerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pada pasal 88c, upah minimum terdiri atas:

- a. upah minimum provinsi
- b. upah minimum kabupaten/kota

Sejalan dengan hal tersebut, gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi dan juga bisa menetapkan Upah minimum kabupaten/kota. Penetapan upah minimum yang dilakukan gubernur didasari dari aturan yang tertera pada Pasal 88 Ayat (2) sebagaimana Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/burh atas penghidupan yang layak bagi manusia. Dalam hal penetapan upah minimum kabupaten/kota dapat dilakukan dalam hal hasil perhitungan Upah minimum Kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi yang ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di daerah tersebut, diukur dengan menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan memiliki fungsi utama sebagai jaring pengaman bagi pekerja agar tetap memperoleh penghasilan yang layak. Penentuan upah minimum dilakukan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan memperhatikan variabel inflasi serta pertumbuhan ekonomi. Mekanisme ini diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara daya beli pekerja dengan kemampuan perusahaan untuk membayar upah. Upah minimum bukan hanya sekadar angka nominal, tetapi juga merupakan instrumen kebijakan pemerintah dalam menjaga stabilitas pasar tenaga kerja serta menciptakan keadilan sosial bagi pekerja di berbagai sektor industri.

2.4.4 Sistem Pengupahaan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan hadir sebagai salah satu turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja sekaligus menjaga keberlangsungan usaha. Dalam konteks ketenagakerjaan, pengupahan merupakan aspek yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan pekerja dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pemerintah menetapkan sistem pengupahan yang lebih adaptif terhadap perkembangan ekonomi dan kebutuhan dunia usaha tanpa mengabaikan hak-hak pekerja.

Struktur dan skala upah disusun dengan memperhatikan faktor jabatan, masa kerja, pendidikan, keterampilan, serta kompetensi yang dimiliki oleh pekerja. Tujuan penyusunan struktur dan skala upah ini adalah untuk menciptakan sistem pengupahan yang transparan, adil, dan berjenjang, sehingga setiap pekerja memperoleh haknya secara proporsional sesuai kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kewajiban ini juga mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis karena pekerja dapat melihat adanya kejelasan dan kepastian dalam penghargaan atas kinerja mereka.

Setiap sistem upah memiliki karakteristik dan mekanisme yang berbeda, baik berdasarkan waktu, hasil kerja, maupun kesepakatan tertentu antara pekerja dan pemberi kerja. Pemahaman mengenai berbagai sistem upah menjadi penting agar tercipta hubungan kerja yang adil, transparan, dan mampu memberikan motivasi bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Terdapat beberapa sistem upah yang berlaku di Indonesia, sebagaimana meliputi:

- a. Upah Menurut Waktu, sistem ini besarnya upah bagi para pekerja dihitung berdasarkan pada lamanya pekerja dalam melakukan pekerjaan. Satuan waktu yang digunakan yaitu per jam, per hari, per minggu dan per bulan.
- b. Upah Menurut Satuan Hasil, sistem ini menentukan besarnya upah berdasarkan pada jumlah barang yang diproduksi oleh seorang pekerja.

Satuan hasil yang dihitung yaitu per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.

- c. Upah Borongan, pada sistem ini pemberian upah didasarkan sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh kesepakatan bersama antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan.
- d. Sistem Bonus, dalam sistem ini pemberi kerja memberikan bayaran tambahan di luar upah yang harus dibayarkan dengan tujuan memberikan insentif agar proses pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh menjalankan tugasnya lebih baik dan mendapatkan keuntungan yang lebih. Semakin tinggi untung yang didapatkan semakin besar pula bonus yang didapatkan oleh pekerja/buruh.³¹

komponen upah, yaitu terdiri dari upah tanpa tunjangan serta upah pokok dengan tunjangan tetap. Kejelasan pengaturan ini sangat penting agar pekerja memahami secara konkret bagian mana dari penghasilan yang menjadi hak normatif mereka. Upah pokok mencerminkan kompensasi dasar atas pekerjaan yang dilakukan, sementara tunjangan tetap diberikan secara konsisten kepada pekerja dan melekat pada penghasilan bulanan.

Dengan adanya berbagai sistem pemberian upah tersebut, maka penerapannya tetap harus berlandaskan pada aturan hukum yang berlaku agar tercipta keadilan bagi pekerja maupun pemberi kerja. Di Indonesia, pengaturan mengenai upah telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta diperkuat dengan ketentuan terbaru dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan diatur lebih lanjut juga pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan . Melalui dasar hukum tersebut, setiap sistem pengupahan wajib memperhatikan prinsip keadilan, kelayakan, serta kepastian

³¹ Mentari Berliana Kemala Dewi, Analisis Dampak Permintaan Naiknya Upah Minimum Terhadap Perekonomian, Hukum dan Kesejahteraan Nasiona, *Jurnal Unnes*, Vol. 2 No.1, hlm. 91-92

hukum sehingga tidak hanya menjamin hak-hak pekerja, tetapi juga mendukung kelangsungan usaha dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan masalah dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara yuridis empiris. Penelitian Yuridis empiris merupakan suatu penelitian yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.³² Dilakukan untuk dapat mengetahui kejelasan fakta dan dilakukan melalui wawancara kepada pihak yang berkompeten di lokasi penelitian serya mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti mengenai tinjauan yuridis terhadap pengawasan dinas tenaga kerja Provinsi Lampung terhadap pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang dikomperasikan dengan aturan Perundang-Undangan yang berlaku.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian pada objek penelitian, dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan Edo Armando, S.E., M.M., selaku Kepala Seksi Penegakan dan Penindakan pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
2. Data Sekunder, Pengumpulan data sekunder yang telah didapatkan dengan meneliti, mempelajari, memeriksa atau membaca dan mengumpulkan data

³² Suharsimi Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm.126

yang berhubungan dengan objek penelitian yang dilakukan. Data sekunder ini dikelompokkan menjadi 3 jenis bahan hukum yaitu :

a. Bahan Hukum Primer:

Bahan Hukum Primer adalah bahan yang diperlukan dan berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti, sebagaimana berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan;
- 7) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
- 8) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025;
- 9) Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/720/V.08/HK/2024 tentang Penetapan UMP Provinsi Lampung Tahun 2025.

b. Bahan Hukum Sekunder:

Bahan Hukum Sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer di antara:

- 1) Buku-buku yang berkaitan dan yang dibutuhkan dengan judul dan permasalahan yang akan diteliti dalam penulisan.
- 2) Jurnal hukum dan literatur yang berkaitan dengan penulisan.
- 3) Hasil penelitian dan karya tulis ilmiah oleh para peneliti yang berkaitan dengan penulisan.

c. Bahan Hukum Tersier:

Bahan hukum tersier yaitu untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data dan Pengelola Data

3.3.1 Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang ada hubungannya dengan metode pengumpulan data dengan masalah yang dipecahkan. Untuk melengkapi data guna pengujian penelitian ini, digunakan prosedur pengumpulan data yang terdiri dari :

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer diperoleh melalui studi lapangan (*field research*) dengan cara berupa wawancara yang dilakukan dengan meminta keterangan dan penjelasan yang diperoleh langsung dari pihak terkait, yang terdiri dari:

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengadakan studi kepustakaan (*Library research*) dan studi dokumen. Studi ini dimaksudkan untuk memperoleh arah pemikiran dan tujuan penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengutip dan menelaah literatur-literatur yang menunjang, peraturan perundang-undangan serta bahan-bahan bacaan ilmiah lainnya yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3.3.2 Pengelola Data

Setelah melakukan pengumpulan data, selanjutnya dilakukan pengolahan data sehingga data yang diperoleh dapat mempermudah permasalahan yang diteliti, adapun data yang terkumpul diolah melalui pengolahan data dengan tahap- tahap sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data (*editing*), yaitu mengoreksi data yang diperoleh dilihat dari kelengkapan, kejelasan dan kebenarannya atas jawaban data serta kesesuaian atau relevansi jawaban yang diterima dengan pokok bahasan yang akan dikaji.
2. Klasifikasi data (*classification*), yaitu data yang telah dikoreksi selanjutnya diklasifikasikan secara teratur, berurutan dan logis sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.
3. Sistematis data (*systematizing*), yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.

3.4 Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara Analisis Deskriptif Kualitatif, yaitu analisis data yang diwujudkan dengan cara menggambarkan kenyataan-kenyataan atau keadaan suatu objek dalam bentuk kalimat mengenai pengawasan dinas tenaga kerja Provinsi Lampung terhadap pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP). Berdasarkan data yang telah tersusun secara logis, rinci dan jelas, sehingga memudahkan untuk dimengerti guna menarik kesimpulan tentang masalah yang diteliti.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari rumusan masalah yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengawasi pelaksanaan UMP bersifat atributif sebagaimana diatur dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan dilakukan melalui empat mekanisme, yaitu pengawasan langsung di lapangan, pengawasan tidak langsung melalui verifikasi administrasi dan pelaporan daring (WLKP), pengawasan preventif berupa sosialisasi dan pembinaan, serta pengawasan represif melalui nota pemeriksaan, sanksi administratif, mediasi, dan penyusunan BAP. Namun, pelaksanaan pengawasan tersebut belum berjalan optimal karena keterbatasan jumlah pengawas, rendahnya kepatuhan perusahaan, minimnya literasi ketenagakerjaan pekerja, dan kurang maksimalnya penegakan hukum terhadap pelanggaran UMP.
2. Penerapan UMP Tahun 2025 di Provinsi Lampung menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja dipengaruhi oleh kondisi ekonomi daerah serta kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban membayar upah minimum. Sektor pertanian, perkebunan, dan industri pengolahan sebagai penopang ekonomi daerah turut menentukan kemampuan perusahaan menyesuaikan upah sesuai ketentuan. Selain itu, kepatuhan perusahaan terhadap UMP masih menjadi kendala karena tidak semua perusahaan skala besar dan menengah melaksanakan aturan tersebut secara konsisten, baik akibat keterbatasan finansial maupun kurangnya komitmen terhadap regulasi. Di sisi lain, pengetahuan pekerja mengenai hak-hak normatif

masih rendah, termasuk pemahaman tentang besaran UMP dan mekanisme pelaporan pelanggaran, sehingga banyak pekerja belum mampu memperjuangkan haknya secara optimal. Dengan demikian, kesejahteraan pekerja tidak hanya ditentukan oleh nilai UMP, tetapi juga oleh stabilitas ekonomi, tingkat kepatuhan perusahaan, dan pemahaman pekerja terhadap hak-hak ketenagakerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja perlu memperkuat efektivitas pengawasan melalui penambahan jumlah pengawas maupun optimalisasi sistem pengawasan berbasis teknologi seperti WLKP agar pemeriksaan administrasi dan kepatuhan perusahaan dapat dilakukan lebih menyeluruh. Selain itu, perlu ada peningkatan intensitas sosialisasi dan pembinaan kepada perusahaan serta pekerja, terutama mengenai ketentuan UMP dan hak-hak ketenagakerjaan, agar pelaksanaan UMP berjalan lebih optimal.
2. Perusahaan diharapkan meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan UMP sebagai bentuk tanggung jawab hukum dan sosial. Transparansi dalam penyusunan struktur dan skala upah, serta komitmen untuk menyesuaikan upah sesuai kondisi ekonomi dan regulasi yang berlaku, perlu terus dijaga agar hubungan industrial tetap harmonis. Perusahaan juga perlu lebih aktif mengikuti sosialisasi terkait pengupahan untuk menghindari pelanggaran.
3. Pekerja perlu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai hak-hak normatif, termasuk besaran UMP dan mekanisme pelaporan pelanggaran. Dengan pemahaman yang lebih baik, pekerja dapat memperjuangkan haknya secara lebih efektif serta berperan aktif dalam mewujudkan lingkungan kerja yang adil dan sesuai peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Akib, M. (2019). *Hukum Lingkungan Perspektif Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asyhadie, Z. (2007), *Hukum Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Arikunto, S. (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bohari. (2004). *Pengantar Hukum Pajak*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Badan Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. "Pengawasan." *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka.
- Cahyadi, A. (2003). *Hukum Pengawasan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handayani, S. (2004). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Husni, L. (2014), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Cetakan 5*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ismail, T. (2010), *Implementasi Kebijakan Pengupahan Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Di Pt. Sumber Jaya Garment Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Nurmayani. (2009). *Hukum Administrasi Daerah*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Priyono, Z. dan I. (2012), *Teori Ekonomi*, Yogyakarta: Dharma Ilmu.
- Pujiastuti, E. (2014). "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan", Bandung: Nuansa Cendekia.
- Rahmawati, et.al. (2020). *Pengawasan Pemerintahan*, Bandung: Cendekia Press.
- Rauf, R. (2018). *Asas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah(Dekonsentrasi, Desentralisasi, dan Tugas Pembantuan)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Santoso, L. (2015). *Hukum Pemerintahan Daerah; Mengurai Problematika Pemekaran Daerah Pasca Reformasi Di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, S. (2021). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. ed. Revisi. cet. I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujamto. (1986). *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simbolon, M, M. (2004). *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sukirno, S. (2005), *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar Edisi III*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Triwulan, T. (2010). *Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Toha, H. dan Pramono, H. (1987), *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Cetakan Pertama*, Jakarta: Bina Aksara.

Jurnal

- Dewi, K. (2019), Analisis Dampak Permintaan Naiknya Upah Minimum Terhadap Perekonomian, Hukum dan Kesejahteraan Nasiona, *Jurnal Unnes*, Vol. 2 No.1.
- Dalimunthe, N. *et.al.* (2023), Analisis Penerapan Sistem Jaminan Sosial Sebagai Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia”, *Jurnal Res Justicia: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 3 Nomor 2.
- H. Dindin dan M Hardiman. (2016), Asas Ultitum Remidium Dalam Penegakan Hukum Administrasi Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup”, *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, Vol.4 (2).
- Ilyas, M. (2018), Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1.
- Sutama, N. dan Astika, A. (2019), Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum kabupaten Sumbawa tahun 2013-2017, *journal lppmunsa*. Vol. 7 No.3.
- Syapriallah, A. (2016), Penegakan Hukum Administrasi Lingkungan Melalui Instrumen Pengawasan”, *Jurnal Bina Hukum Lingkungan*, Vol 1(1).