

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Perlindungan Hukum Atas Upah Pekerja

Aprilia Verlianti¹, Arimurti Kriswibowo²

^{1,2}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
*arimurti.adne@upnjatim.ac.id*¹

ABSTRACT

The government as an institution is responsible for providing the right to workers' wages and ensuring that the application of applicable regulations can be implemented properly. In this regard, Disnakertrans through the supervision sector, conducts monitoring related to the application of labor regulations. The East Java Provincial Manpower and Transmigration Office, through the field of supervision, aims to provide protection and fulfillment of workers' wages in accordance with the City / Regency Minimum Wage (UMK). The legal basis is Law No.13 of 2003 on Manpower, as a guideline for the Manpower Office to carry out its duties optimally. The purpose of this research is to find out how the role of the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office in the legal protection of workers' wages as well as efforts that must be made in fulfilling legal protection of workers' wages, in labor protection in the East Java Province area. The type of research used is normative juridical with a qualitative approach method. This research uses primary and secondary data sources, where primary data is obtained from source information, namely labor inspector employees of the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office. Data collection techniques were obtained through interviews, observations, and document studies to obtain research results. The results showed that the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office has carried out its role optimally in providing legal protection for workers' wages.

Keywords : *Legal protection; Supervision; Wages*

ABSTRAK

Pemerintah sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam memberikan hak atas upah pekerja dan memastikan bahwa penerapan peraturan yang berlaku dapat terlaksana dengan baik. Dalam hal ini Disnakertrans melalui bidang pengawasan melakukan monitoring terkait penerapan peraturan ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melalui bidang pengawasan, bertujuan untuk memberi perlindungan dan pemenuhan upah pekerja sesuai dengan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK). Dasar hukum yakni Undang-Undang No.13 tahun 2003 ketenagakerjaan, sebagai pedoman Dinas Tenaga Kerja agar dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran Disnakertrans Prov. Jatim dalam perlindungan hukum atas upah pekerja serta upaya yang harus dilakukan dalam pemenuhan perlindungan hukum atas upah pekerja, dalam perlindungan ketenagakerjaan di wilayah Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan yuridis normatif dengan metode pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder, dimana data primer diperoleh dari informasi narasumber yaitu pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan melakukan observasi, studi dokumen, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur telah menjalankan perannya secara optimal dalam memberikan perlindungan hukum atas upah pekerja.

Kata kunci: *Perlindungan hukum; Pengawasan; Upah.*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan suatu hal yang berkaitan dengan tenaga kerja. Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Tenaga kerja, Menurut Murti (dalam Wati dan Ariusni, 2023) merupakan seseorang yang menawarkan sumber daya dan kompetensi yang diperlukan untuk menghasilkan barang atau jasa sehingga perusahaan mendapatkan profit dan individu tersebut akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensinya masing-masing untuk memperoleh gaji atau upah. Berdasar Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 pasal 88 ayat 1 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan dapat memenuhi kehidupannya”.

Permasalahan terkait pengupahan masih sering terjadi, antara lain keterlambatan pembayaran upah dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), dan hak pekerja yang tidak dibayar. Kasus ketenagakerjaan sering terjadi dan diselidiki berdasarkan laporan pengaduan pihak terkait atau kesimpulan pengawas ketenagakerjaan yang dituangkan dalam nota pemeriksaan. Berdasarkan data Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Disnakertrans Prov. Jatim per-25 Oktober 2023, dari total 13.044 perusahaan yang telah melaporkan kondisi ketenagakerjaan melalui WLKP online (Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan), terdapat 213 perusahaan yang diduga melakukan pelanggaran norma ketenagakerjaan (Disnakertrans Prov. Jatim, 2023).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam hal ini bidang pengawasan bertujuan untuk melindungi hak-hak atas upah, dan pemenuhan sesuai dengan standar upah minimum. Konsep pengawasan tertuju pada pencegahan akan potensi penyimpangan maupun penyelewengan dari tujuan yang diharapkan. Hadirnya pengawasan diharapkan akan memudahkan penerapan peraturan yang berlaku, agar dapat mewujudkan tujuan awal yang diharapkan dengan baik. Pemantauan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan merupakan suatu jenis pemeriksaan atau pengendalian yang dilakukan oleh pihak yang berwenang terhadap pihak yang diperiksa.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam perlindungan hukum terhadap upah pekerja dan tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam melakukan perlindungan hukum atas upah pekerja, dalam perlindungan ketenagakerjaan di wilayah Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis normatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan melakukan observasi, studi dokumen, dan wawancara. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber utama atau informasi dari informan, dalam hal ini yaitu pegawai atau pengawas ketenagakerjaan pada Disnakertrans Prov. Jatim. Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada sebelumnya bersifat melengkapi berupa bahan yang memberikan penjelasan dan dapat membantu dalam analisis sumber data utama, seperti karya ilmiah, jurnal, internet, dan buku-buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Pemerintah dalam Perlindungan Hukum atas Upah Pekerja

Pemerintah selaku lembaga yang mempunyai otoritas untuk menetapkan dan menerapkan hukum serta peraturan-peraturan tentu berperan penting dan bertanggung jawab dalam memastikan kesejahteraan masyarakatnya. Setiap warga negara mengharapkan kesejahteraan. teori sosialisme menjelaskan lebih lanjut bahwa tujuan dari segala kegiatan negara difokuskan untuk memastikan kesejahteraan rakyatnya (Jannah & Kriswibowo, 2022). Perlindungan hukum adalah upaya dalam perlindungan HAM, dimana yang melanggar akan merugikan orang lain dan untuk melindungi masyarakat agar dapat merasakan hak yang telah ditetapkan secara hukum, Satjipto Rahardjo (dalam Wardani & Widodo, 2018).

Perlindungan hukum sebagai upaya mempertahankan kepentingan individu dengan memberikan hak mereka untuk mengambil keputusan berdasarkan kepentingan tersebut. Dalam konteks ini, berkaitan dengan kewajiban dan hak yang dimiliki masyarakat sebagai subjek hukum dalam hubungannya dengan kehidupan bermasyarakat juga terkait dengan perlindungan yang akan dan telah diberikan oleh hukum. Hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan dikenal sebagai hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan adalah ketetapan peraturan dan hubungan hukum yang mengatur antara pemberi kerja dan pekerja yang menerima penghasilan atau gaji dan tunjangan kesejahteraan (Sulaiman & Walli, 2019).

Penelitian ini menggunakan teori perlindungan hukum sebagaimana dinyatakan oleh Soerjono Soekanto (dalam Wardani & Widodo) bahwa proses penegakan hukum dan perlindungannya dipicu oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor hukum, yaitu aturan tertulis yang dibuat oleh lembaga yang berwenang dan berlaku secara luas.
2. Faktor yang terkait dengan penegakan hukum, dalam hal ini pihak yang baik secara langsung ataupun tidak langsung berperan dalam penegakan hukum

3. Sarana dan prasarana, dalam hal ini fasilitas yang membantu penegakan hukum seperti peralatan yang memadai atau personal yang terlatih
4. Faktor masyarakat, yaitu masyarakat dapat menerima kerangka hukum yang berlaku di lingkungan di mana hukum itu dilaksanakan.
5. Unsur kebudayaan, kebudayaan hukum meliputi nilai-nilai dasar hukum yang berlaku

Dasar hukum terkait perlindungan tenaga kerja dinyatakan dalam pasal 67 hingga pasal 101 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, mengatur tentang hak dasar pekerja, terutama terkait perlindungan hukum. Salah satu pasal tersebut mengatur tentang hak cuti dan pengupahan. Pemenuhan upah bagi pekerja adalah untuk memberikan pekerja kehidupan yang layak dan dapat meningkatkan produktivitas kerja, (Febrianti, 2017). Selain itu, ditetapkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.15 tahun 2018 tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebagai skema pengupahan yang digunakan untuk menentukan upah.

Disnakertrans Prov.Jatim bertanggung jawab melalui Sekretaris Daerah kepada Gubernur provinsi Jawa Timur. yang melaksanakan tugas-tugasnya sesuai Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014. Dalam hal ini, untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dilaksanakan melalui bidang pengawasan yang menjadi bagian pemerintah provinsi atau pemerintah daerah tingkat I. Pada hakikatnya pengawasan dilakukan untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dan menghindari terjadinya penyelewengan untuk mencapai tujuan. Komponen penting dari perlindungan pekerja adalah pengawasan ketenagakerjaan dimana peran pemerintah dalam melaksanakan tugas pengawasan dilakukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang perlindungan tenaga kerja dan pengawasan ketenagakerjaan.

Dasar hukum pengawasan Dinas Tenaga Kerja dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951, yang membahas tentang pemberlakuan Undang-Undang Pengawasan Perburuhan tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Kemudian, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 mengenai pengawasan ketenagakerjaan. Luasnya wilayah provinsi jawa timur dan tidak meratanya jumlah perusahaan disetiap daerah, maka dari itu untuk memudahkan mobilisasi dan komunikasi antara pengawas dengan objek pengawasan. Disnakertrans Prov. Jawa Timur membagi pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan domisili tetap daerah tugas awal saat di pemerintah daerah tingkat II. Pengawas Provinsi Jawa Timur menjalankan tugas fungsi untuk daerah sebagai berikut :

No	Korwil	Kota
1	Korwil I	Korwil Surabaya, Gresik, Sidoarjo, Mojokerto, Pasuruan
2	Korwil II	Malang, Batu, Blitar, Tulungagung, Trenggalek

3	Korwil III	Madiun, Magetan, Ngawi, Ponorogo, Pacitan, Kediri
4	Korwil IV	Bojonegoro, Tuban, Lamongan, Jombang, Nganjuk
5	Korwil V	Jember, Bondowoso, Banyuwangi, Situbondo, Probolinggo, Lumajang
6	Korwil VI	Bangkalan, Sampang, Pamekasan, Sumenep
7	Bidang Pengawasan Provinsi Jawa Timur	Surabaya

Sumber data: Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, 2023

Pada setiap Koordinator Wilayah (Korwil) akan ditentukan koordinator korwil yang bertugas dan bertanggung jawab menjadi penghubung antara bidang pengawasan (kantor pusat surabaya) dan para pengawas di korwil atau sub korwil di daerah masing-masing. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 mengenai Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan mengamanatkan pengawas ketenagakerjaan untuk melaksanakan rencana kerja pengawasan yang disebutkan dalam pasal 7 ayat 3 huruf b, minimal lima perusahaan setiap bulannya. Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan tahun 2023 totalnya berjumlah 183 orang dengan jumlah total 16.049 perusahaan (Sistem WLKP Disnakertrans Prov. Jatim, 2023).

Dasar hukum proses pengawasan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang proses pengawasan ketenagakerjaan. Bina penegakan hukum menjalankan fungsi pengawasan mengarah pada teknis penanganan ketenagakerjaan khususnya penanganan kasus ketenagakerjaan dan penyidikan.

Adapun mekanisme pelaporan kasus ketenagakerjaan yaitu pengadu melaporkan atau mengajukan laporan kepada kepala Disnakertrans Prov.Jatim (Cq kepala bidang pengawasan), selanjutnya kepala bidang akan memberikan disposisi kepada tim penanganan kasus ketenagakerjaan oleh pengawas di masing-masing sub-korwil yang kemudian melaporkan setiap perkembangannya kepada kepala bidang. Sebagian besar pengaduan kasus berasal dari pengaduan masyarakat, khususnya oleh pekerja, serikat pekerja atau serikat buruh, LSM, advokat ataupun wartawan. Secara umum, salah satu penyebab yang sering dilaporkan yaitu pengusaha dan pekerja yang tidak tertib administrasi. Sebagaimana dinyatakan dalam (Wulandari et al., 2019) Perusahaan yang tidak tertib administrasi akan dikenakan sanksi administratif.

Konsekuensi yang didapatkan pelaku kasus ketenagakerjaan, tergantung jenis pelanggarannya. Berdasarkan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 menurut jenis pelanggarannya sanksi yang didapatkan pelaku bisa berupa denda, penjara ataupun rekomendasi penutupan perusahaan, surat rekomendasi tidak diberikan pelayanan hingga rekomendasi pencabutan izin usaha atau sebagian usaha.

Fungsi pemerintah mencakup penetapan kebijakan, pemberian layanan, pengawasan, dan penegakan peraturan serta regulasi ketenagakerjaan. Upaya memberi perlindungan kepada tenaga kerja terhadap penerapan peraturan hukum dibidang ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah yang searah dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, oleh karena itu peraturan tentang perlindungan upah sangat dibutuhkan oleh pekerja secara nasional.

Berdasarkan data WLKP Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, dari seluruh perusahaan di Jawa Timur yang berjumlah 30.415, perusahaan yang sudah melaksanakan regulasi dan ketentuan mengenai ketenagakerjaan mencapai 82.40 persen pada tahun 2020 (*Sumber data: Sistem WLKP 'Siwalan' Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, 2020*).

Tabel 1. Tabel Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan per- Oktober Tahun 2023

No.	Korwil	Total Kasus	Total Selesai	Total Proses
1	Korwil I	201	14	187
2	Korwil II	6	0	6
3	Korwil III	0	0	0
4	Korwil IV	2	0	2
5	Korwil V	4	0	4
6	Korwil VI	0	0	0

Sumber data: Sistem WLKP Ketenagakerjaan Disnakertrans Prov.Jatim, 2023)

Berdasarkan data Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Disnakertrans Prov.Jatim per-Oktober Tahun 2023, dari total 13.044 perusahaan yang telah melaporkan kondisi ketenagakerjaan melalui WLKP online (Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan), terdapat 213 perusahaan yang diduga melakukan pelanggaran norma ketenagakerjaan. Pelaporan kasus ketenagakerjaan ini sebagian besar adalah mengenai pengupahan. Jumlah kasus Per-Mei 2023 tercatat ada 21 total penyelesaian kasus oleh tim pengawasan Disnakertrans Prov. Jatim, (Disnakertrans Prov. Jatim, 2023).

Proses penanganan kasus merupakan hal yang panjang dan memerlukan waktu yang lama. Selain itu, prosedur administrasi yang tidak sebentar, pengawas juga mengedepankan proses informal dengan mediasi antara dua belah pihak sebelum membawa kasus tersebut kearah hukum pidana. Dengan konsentrasi penanganan kasus yang mengerucut di wilayah korwil I dan banyaknya kasus yang sedang dalam proses penanganan dapat disimpulkan bahwa dengan koempleksnya permasalahan pada korwil I maka dibutuhkan keseriusan terhadap penanganan kasus-kasus tersebut, serta penanganan yang sistematis dan berkesinambungan. Kasus ketenagakerjaan merupakan salah satu contoh tidak baiknya hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan. Berdasar hal tersebut perusahaan yang kemudian melakukan pelanggaran norma

ketenagakerjaan pasti mendapatkan sanksi berdasarkan pasal 88 E ayat 2 jo pasal 185 ayat (1) jo.

Berdasarkan hasil temuan penulis, faktor yang mempengaruhi penegakan dan perlindungan atas upah pekerja pada Disnakertrans Prov.Jatim, berdasar teori perlindungan hukum menurut Soerjono Soekanto (dalam Wardani & Widodo, 2018) antara lain :

1. Faktor hukum, peraturan tertulis terkait dengan perlindungan atas upah pekerja mengacu pada Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 dan perubahannya di Undang-Undang nomor 6 tahun 2023, serta peraturan-peraturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah nomor 36 Tahun 2021.
2. Faktor terkait dengan penegakan hukum, bahwa penegak hukum dalam upaya untuk mempertahankan hak-hak terhadap upah pekerja ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dan PPNS yang berada dilingkungan Disnakertrans Prov. Jatim.
3. Sarana dan Prasarana, dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan sudah melewati ratifikasi Ilo berdasar Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan konvensi Ilo No.81, dalam industry dan perdagangan dan setiap pengawas ketenagakerjaan harus melalui atau lulus pendidikan dan pelatihan dasar pengawas ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sehingga telah dianggap berkompeten, selain itu alat-alat yang mendukung dimana setiap tahunnya dipantau oleh kementerian ketenagakerjaan.
4. Faktor Masyarakat, penerapan dan penyusunan peraturan perundang-undangan khususnya ketenagakerjaan juga mempertimbangkan kondisi masyarakat disetiap daerah sehingga masyarakat dan pihak yang bersangkutan dapat menerima dan melaksanakan ketentuan hukum atau peraturan yang berlaku.
5. Faktor kebudayaan hukum, budaya dan hukum saling berkaitan erat, dalam hal ini kebudayaan hukum mencakup tiga hal yaitu Undang-undang, budaya hukum, dan instrumen hukum. Perilaku masyarakat terhadap peraturan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya baik sebelum maupun sesudah memahami adanya norma yang ditegakkan di dalam lingkungannya, (Bidang Pengawasan, 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasar faktor yang mempengaruhi penegakan dan perlindungan hukum atas upah pekerja pada Disnakertrans Prov.Jatim dapat dikatakan sudah dilakukan dengan maksimal, dan sesuai dengan teori menurut Soerjono Soekanto bahwa ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap perlindungan dan penegakan hukum antara lain; faktor Undang-undang, faktor sarana dan prasarana, factor penegak hukum, faktor kebudayaan, dan faktor masyarakat. Di samping itu, walaupun masalah pengupahan masih terjadi di tahun 2023 namun pihak pengawas ketenagakerjaan sendiri selaku pihak yang bertanggung jawab telah melakukan beberapa upaya dalam mengatasi kasus ketenagakerjaan seperti pembinaan

dan sosialisasi kepada pihak perusahaan, pengusaha dan pekerja, sehingga harapannya kasus ketenagakerjaan khususnya terkait pengupahan dapat terminimalisir dengan baik kedepannya. Berdasar hal tersebut, peran Disnakertrans Prov. Jatim dalam perlindungan hukum atas upah pekerja dapat dikatakan sudah optimal.

2. Faktor Penghambat dan Upaya yang dilakukan Pemerintah dalam Perlindungan Hukum atas Upah Pekerja

Penghambat dalam pelaksanaan perlindungan pengupahan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur, antara lain; kondisi ekonomi global akibat pandemi covid-19, kenaikan jumlah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) setiap tahunnya, persaingan dunia usaha, kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, banyaknya pengusaha dan pekerja yang tidak tertib administrasi, serta kurangnya edukasi atau pengetahuan mengenai permasalahan ketenagakerjaan bagi pengusaha dan pekerja.

Terkait masalah pengupahan sebenarnya pemerintah telah melakukan beberapa upaya seperti pembinaan mengenai norma ketenagakerjaan dan kegiatan sosialisasi mengenai peraturan perundang-undangan khususnya tentang ketenagakerjaan kepada perusahaan-perusahaan, pekerja, serikat pekerja, dan masyarakat umum. Berdasarkan hal tersebut, penulis merekomendasikan langkah-langkah lain yang dapat dilakukan oleh pemerintah meliputi, peningkatan kompetensi pada kader norma ketenagakerjaan, hal ini sangat penting terutama untuk mengatasi masalah pengupahan, peningkatan kapasitas KNK (Kader Norma Ketenagakerjaan), mengoptimalkan KNK kader norma yang ada, meningkatkan pemahaman terkait penegakan hukum di perusahaan. Selain itu, pendekatan multi-sektor dan kolaborasi antara pemerintah, tenaga kerja dan masyarakat sangat penting guna meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sebagaimana menurut (Kriswibowo et al., 2021) bahwa mengintegrasikan masyarakat, swasta, lembaga pemerintah atau non pemerintah merupakan langkah untuk mencapai misi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berperan penting dalam mewujudkan kehidupan adil dan merata dari masing-masing pihak. Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap hak dan martabat rakyat sebagai subjek hukum baik secara individual dalam suatu kelompok ataupun sebagai pekerja. Perlindungan pekerja berdasar Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama, berhak mendapatkan kehidupan dan pekerjaan yang layak sesuai dengan kompetensi pekerja yang bersangkutan. Kemudian pasal 6 mewajibkan perusahaan untuk memenuhi hak dan kewajiban pekerja tanpa memperhatikan agama, ras, aliran politik dan suku mereka. Peran Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi dalam perlindungan hak atas upah pekerja telah berjalan dengan optimal.

Faktor penghambat yang ditemui pemerintah dalam menjalankan pertaturan ketenagakerjaan tidak hanya karena kenaikan jumlah upah minimum kabupaten/kota (UMK) setiap tahunnya tetapi juga banyaknya pengusaha dan pekerja yang tidak tertib administrasi yang disebabkan karena kurangnya pengetahuan mengenai permasalahan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, upaya yang seharusnya dilakukan pemerintah selain dengan melakukan pembinaan dan sosialisasi mengenai norma ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yaitu meningkatkan kompetensi kader norma ketenagakerjaan dengan menekankan pengetahuan mendalam tentang undang-undang ketenagakerjaan dan prosedur pengawasan, peningkatan kapasitas kader norma, mengoptimalkan kader norma ketenagakerjaan yang ada, dan meeningkatkan pemahaman terkait penegakan hukum di Perusahaan, serta meningkatkan kolaborasi antara pemerintah, tenaga kerja dan masyarakat untuk mencari solusi jangka panjang. Dengan melakukan perubahan-perubahan tersebut, kader norma ketenagakerjaan diharapkan dapat lebih efektif dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan dan menjadi pendukung perubahan positif dalam membenahi kondisi ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis, Aan Handriani, H. B. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10(1).
- Febrianti, L. (2017). Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. *UIR Law Review*, 1(01), 88.
- Jannah, S. N., & Kriswibowo, A. (2022). Political Will Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Dalam Upaya Optimalisasi Umkm Di Sidoarjo. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 130–148. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.4098>
- Kriswibowo, A., Wahyuningtiyas, A., Kusmayadi, N. W., & Prasetyo, K. (2021). Kerjasama Pemerintah dan Swasta Dalam Pengelolaan Limbah Medis Covid-19 di Kota Madiun. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 8–18. <https://doi.org/10.22225/pi.6.1.2021.8-18>
- Rita Wati, A. (2023). Pengaruh Faktor Sosial Demografi Terhadap Lama Mencari Kerja di Sumatera Barat. *Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 5, 35–46.
- Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 284–300. <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>
- Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. *YPPSDM Jakarta*, 425.
- Wahyuni, W. 2022. Perlindungan Hukum Pembayaran Upah di bawah Ketentuan UMP

(Online). Dari: <https://www.hukumonline.com/berita/a/perindungan-hukum-pembayaran-upah-di-bawah-ketentuan-ump-lt6389c4f73cb> [Diakses: 20 Desember 2023]

Wardani, N. V. P., & Widodo, T. N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum Menurut Soerjono Soekanto. *Recidive*, 7(2), 210. <https://jurnal.uns.ac.id/recidive/article/viewFile/40596/26754>

Wulandari, Rejekiningsih, T., & Nuryadi, M. H. (2019). Peran Pemerintah Dalam Mengupayakan Hak Atas Upah Yang Layak Bagi Pekerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta). *PKn Progresif: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Kewarganegaraan*, 14(1), 59. <https://doi.org/10.20961/pknp.v14i1.35788>

Peraturan Pemerintah. 2022. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Jakarta