

PELAKSANAAN PASAL 60 UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA DI PT. NUGRAHA SUMBER BERLIAN KOTA BANJAR

Asri Purnamasari^{*)}

Hj. Nina Herlina, S.H., M.H.^{*)}

Hendra Sukarman, S.E.,S.H.,M.H.^{*)}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, memahami dan menganalisis tentang pelaksanaan Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja di PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar, kendala-kendala yang timbul upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa pelaksanaan Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja di PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar belum maksimal, semakin bertambahnya jumlah perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama, sehingga berpengaruh terhadap jumlah konsumen yang datang sekaligus berpengaruh juga terhadap pendapatan perusahaan, kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil karena tidak tercapainya omzet penjualan yang telah ditargetkan setiap bulannya dan laju perekonomian yang melambat sehingga berdampak pada operasional perusahaan secara keseluruhan. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain melaksanakan sosialisasi, monitoring, dan pengawasan tetapi belum secara merata di seluruh perusahaan, pengawasan dilakukan selama tiga bulan sekali, kurang tegasnya pemerintah dalam penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum kota Banjar.

Kata Kunci : Pelaksanaan, Undang-undang, Ketenagakerjaan

^{*} Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Galuh

^{*} Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh

^{*} Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh

I. Pendahuluan

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menghendaki adanya keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia, begitu pula dengan falsafah Pancasila dan arah pembangunan ketenagakerjaan telah jelas termuat di dalam Pasal 27 ayat (2) bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pekerjaan bukan merupakan sekedar melaksanakan sesuatu kegiatan secara teratur, Tetapi pekerjaan membawa makna bagi yang bersangkutan untuk meningkatkan harkat kemanusiaannya. Harkat kemanusiaan bukan semata-mata dari segi fisik maupun dalam bentuk perlindungan, tetapi setiap pekerjaan perlu mendapatkan perlakuan secara utuh sebagai manusia ¹⁾.

Seluruh penduduk Indonesia dengan tidak melihat perbedaan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu pemerintah telah mengatur tentang tenaga kerja baik usia produktifnya, hak dan kewajibannya baik terhadap majikan maupun

¹⁾ Zainal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta, 1995, hal. 23.

terhadap pemerintah serta perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja.²⁾ Hal itu ditegaskan dalam Pasal 28 H ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Dengan ketentuan tersebut, maka tenaga kerja memiliki suatu hak yang harus diperhatikan terutama mengenai kesejahteraannya salah satunya yaitu mengenai upah.

Namun demikian hubungan antara kerja dengan pemberi kerja senantiasa terjadi di masyarakat, baik secara formal maupun informal, dan semakin intensif di dalam masyarakat modern diartikan sebagai hubungan kerja yang merupakan hubungan yang terjadi sebagai akibat adanya pengaturan di dalam peraturan perundang-undangan yang lebih khusus dengan turut sertanya pemerintah dalam hubungan kerja tersebut, sedangkan secara informal diartikan sebagai hubungan kerja yang terjadi antara kedua belah pihak dengan sendirinya tanpa adanya peraturan perundang-undangan yang lebih khusus tanpa turut sertanya pemerintah, tetapi tetap hubungan kerja secara formal maupun informal tersebut tetap mengacu pada syarat syahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP).

Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih³⁾.

Sehubungan dengan adanya perjanjian tersebut, maka akan memberikan kejelasan mengenai hak-hak dan kewajiban para pihak dalam

²⁾ Sendjun Manurung, *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Bhineka Cipta, Jakarta, 1995 hal. 5.

³⁾ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Binacipta, Bandung, 1978, hal. 1.

melaksanakan perjanjian, sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa :

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Lebih lanjut dalam ketentuan pasal 1313 KUHPerdara bahwa persetujuan atau perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih, tidak menentukan perjanjian itu harus tertulis atau lisan, akan tetapi tentu saja tidak menjamin pada perkembangan selanjutnya perjanjian yang dilakukan dengan lisan saja tidak menjamin adanya kepastian hukum bagi mereka yang mengikatkan dirinya.

Mengingat alasan kepastian hukum itu terutama untuk ketertiban dalam suatu peristiwa hukum, maka dalam berbagai ketentuan diatur keharusan bahwa perjanjian harus dilaksanakan secara tertulis sesuai dengan salah satu tujuan hukum itu sendiri adalah untuk memberikan kepastian hukum.

Dalam perjanjian kerja selain dilakukan secara tertulis untuk mendapatkan jaminan kepastian hukum, juga diatur pula mengenai sistem pengupahan yang akan diberikan bagi tenaga kerja.

Ketentuan upah untuk tenaga kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebagaimana Pasal 60 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat disyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- 2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Untuk besaran Upah Minimum Kabupaten Kota di setiap wilayah mempunyai perbedaan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur. Berkaitan dengan upah minimum yang berlaku untuk daerah Provinsi Jawa Barat diatur dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep. 1046-Yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019.

Berdasarkan hasil penelitian penulis di PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar, bahwa tenaga kerja waktu tertentu di perusahaan tersebut tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu sebesar Rp. 1.562.730,00 sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Kota Banjar. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja dalam masa percobaan di PT. Nugraha Sumber Berlian sebesar Rp. 300.000,-(tiga ratus ribu rupiah), hal ini tentunya sangat jauh dari upah minimum kabupaten yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis merasa tertarik untuk meneliti Pelaksanaan Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Di Pt. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar.

II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yaitu cara untuk memecahkan masalah atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi, dilakukan dengan menempuh jalan pengumpulan, klasifikasi, analisis data yang disimpulkan dengan tujuan untuk membuat gambaran tentang suatu keadaan secara objektif ⁵⁾.

Metode pendekatan yang digunakan adalah Sedangkan metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu

⁵⁾ Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1986, hal.12

penelitian hukum yang mengutamakan cara meneliti bahan pustaka atau yang disebut bahan data sekunder yang berupa hukum positif ⁶⁾

Untuk mengumpulkan bahan-bahan dan data-data penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library research*) yaitu pengumpulan bahan dan data-data yang meliputi :
 - a. Bahan Hukum Primer, meliputi Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, Peraturan Perundang-undangan yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.
 - b. Bahan Hukum Sekunder, berupa buku-buku literatur, Karya ilmiah, Pendapat para Pakar atau Sarjana .
 - c. Bahan Hukum Tersier
 - d. Bahan Hukum Tersier, berupa Kamus, Ensiklopedia, Majalah, Artikel.⁷⁾
2. Studi Lapangan (*Field research*), melalui :
 - a. Observasi lapangan yaitu pengamatan yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis mengenai fenomena social dan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.⁸⁾
 - b. Wawancara (*Interview*) yaitu metode proses tanya jawab secara lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik yaitu pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang dihadapi.

⁶⁾ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, PT.Raja Grafindo Interpretama, Jakarta, 1995,hal.13

⁷⁾ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia*, Pers Jakarta, 1999, hal. 52

⁸⁾ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hal. 62

III. Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja di PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembangunan untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam rangka untuk melindungi hak dan kewajiban baik pengusaha maupun pekerja / buruh, perlu adanya suatu perjanjian yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak pengusaha maupun pekerja.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan bentuk hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha selaku pihak yang menyediakan pekerjaan dengan pekerja selaku pihak yang menyediakan tenaga / sumber daya.

Perjanjian kerja timbul karena adanya suatu persetujuan antara pekerja disatu pihak dengan pengusaha dipihak lain. Perjanjian itu menetapkan antara lain bahwa pekerja akan sanggup melakukan pekerjaan atau tugas yang diperintahkan padanya yang dapat menghasilkan barang atau jasa dengan satu kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja berupa upah yang besarnya tidak kurang dari upah minimum yang berlaku.

Dalam perjanjian kerja tersebut berisikan hak dan kewajiban baik bagi tenaga kerja maupun pemberi kerja yang harus dilaksanakan, termasuk salah satunya dalam pemberian upah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Republik Indonesia, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Salah satu hak dari tenaga kerja adalah mendapatkan upah sebagai jasa dari pelaksanaan pekerjaannya. Berkaitan dengan upah tersebut Pemerintah telah memberikan ketetapan mengenai jumlah upah yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dalam masa percobaan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 60 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat disyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- 2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Berkaitan dengan upah minimum yang berlaku untuk daerah Provinsi Jawa Barat diatur dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep. 1046-Yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019. Untuk upah minimum yang berlaku bagi Kota Banjar sebesar Rp. Rp. 1.562.730,00, dan ketentuan ini berlaku bagi tenaga kerja pada masa percobaan. Akan tetapi tenaga kerja dalam masa percobaan di PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar, hanya diberikan upah sebesar Rp. 300.000,-(tiga ratus ribu rupiah), hal ini tentunya tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum Kota Banjar yang telah Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep. 1046-Yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kendala-kendala Yang Timbul Dalam Pelaksanaan Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja di PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar

Dalam lapangan pekerjaan hubungan antara satu orang atau lebih tidak selalu dituangkan dalam bentuk perjanjian dikarenakan adanya saling percaya dan cukup dilakukan secara lisan. Hal ini seringkali menimbulkan dampak terhadap salah satu pihak yang merasa dirugikan karena tidak adanya kepastian hukum dan perlindungan hukum yang ditimbulkan dari perjanjian yang telah dibuat kedua belah pihak.

Perjanjian itu menetapkan antara lain bahwa pekerja akan sanggup melakukan pekerjaan atau tugas yang diperintahkan padanya yang dapat menghasilkan barang atau jasa dengan satu kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja berupa upah yang besarnya tidak kurang dari upah minimum yang berlaku pada saat itu.

Perjanjian kerja tersebut berisikan hak dan kewajiban baik bagi tenaga kerja maupun pemberi kerja yang harus dilaksanakan, termasuk salah satunya dalam pemberian upah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan Pemerintah telah menerbitkan peraturan mengenai jumlah upah yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dalam masa percobaan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 60 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat disyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Definisi tersebut terdapat dua unsur penting dari upah minimum yaitu : 1) Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja. 2) Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga.

Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan "*living wage*", yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya. Upah minimum dapat mencegah pekerja dari eksploitasi tenaga kerja terutama yang *low skilled*. Upah minimum dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran seperti yang diperkirakan teori ekonomi konvensional.

Untuk upah minimum yang berlaku untuk daerah Provinsi Jawa Barat diatur dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.1046-Yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Daerah provinsi Jawa Barat Tahun 2019, dan untuk Kota Banjar upah minimum sebesar Rp. Rp. 1.562.730,00, akan tetapi PT Nugraha Sumber Berlian hanya memberikan upah kepada tenaga kerja pada masa percobaan sebesar Rp. 300.000,00 dikarenakan beberapa kendala, antara lain bertambahnya jumlah perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama, sehingga berpengaruh terhadap jumlah konsumen yang datang sekaligus berpengaruh juga terhadap pendapatan perusahaan.

Kendala yang kedua adalah kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil, hal ini kurangnya pendapatan yang masuk dikarenakan omzet penjualan yang kurang tidak sesuai dengan target yang telah

ditetapkan seperti setiap sales diberikan target menjual 3 (tiga) buah kendaraan dalam 1 (satu) bulan, tetapi rata-rata hanya dapat menjual 1 (satu) buah kendaraan saja.

Kendala yang ketiga adalah laju perekonomian yang melambat sehingga berdampak pada operasional perusahaan secara keseluruhan. Penurunan daya beli masyarakat jelas dapat berimbas pada merosotnya keuntungan usaha. Indeks harga Konsumen (IHK) memantau pergerakan harga sekeranjang barang dan jasa yang dinilai sebagai kebutuhan utama masyarakat, untuk itu diperlukan berbagai cara untuk melakukan penghematan. Maksudnya, penghematan atau keuntungan kecil tidak peduli seberapa kecil dibandingkan keseluruhan nilai operasional pada akhirnya akan berkontribusi terhadap total keuntungan perusahaan termasuk melakukan pembayaran upah kerja.

Pemerintah telah menetapkan peraturan mengenai Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep. 1046-Yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019. Untuk upah minimum yang berlaku bagi Kota Banjar sebesar Rp. Rp. 1.562.730,00, dan ketentuan ini berlaku bagi tenaga kerja pada masa percobaan tanpa terkecuali, termasuk di PT. Nugraha Sumber Berlian yang sangat ini belum memberikan upah minimum sesuai ketentuan yang berlaku.

Upaya-upaya Yang Dapat Dilakukan Oleh Pemerintah Dalam Pelaksanaan Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja di PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar

Kebijakan upah minimum Kabupaten Kota (UMK) merupakan kebijakan yang wajib ditaati oleh setiap perusahaan di Indonesia, termasuk semua perusahaan di Kota Banjar. Besarnya upah minimum disetiap daerah berbeda-beda tergantung sumber daya manusia, potensi dan kemajuan ekonomi daerah serta daya saing suatu daerah dengan daerah lain. Kewajiban bagi setiap perusahaan untuk melaksanakan kebijakan upah minimum regional berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan.

Upah Minimum Kota Banjar sebagaimana ditetapkan dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.1046-Yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Daerah provinsi Jawa Barat Tahun 2019, dan untuk Kota Banjar upah minimum sebesar Rp. Rp. 1.562.730,00. Akan tetapi ketentuan upah minimum tersebut belum dapat sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan yang berada di kota Banjar, salah satunya adalah di PT. Nugraha sumber Berlian yang berberak bi bidang perbengkelan, penyediaan sparepart dan penjualan kendaraan roda empat. Dimana perusahaan tersebut memberikan upah kepada tenaga kerja pada masa percobaan dibawah upah minimum kota yang telah ditentukan.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Banjar dalam pelaksanaan dan pengawasan kebijakan upah minimum juga berdasarkan adanya surat wajib lapor perusahaan, dimana didalamnya berisi kodefikasi perusahaan, keadaan perusahaan, Keadaan ketenagakerjaan, dan pengesahan. Setiap laporan yang dikumpulkan oleh semua perusahaan yang berada di wilayah Kota Banjar yang nantinya akan menjadi dasar dari bidang pengawasan untuk mengambil tindakan guna melindungi tenaga kerja sesuai dengan

fungsinya yaitu melakukan pengawasan norma ketenaga kerjaan yang berkenaan dengan pengupahan.

Upaya selanjutnya yaitu dengan melaksanakan monitoring dan pengawasan secara rutin dengan cara terjun langsung kesetiap perusahaan dengan memeriksa berkas-berkas yang ada dan juga dengan melakukan wawancara baik dengan pemilik perusahaan ataupun dengan para buruh guna mengetahui keadaan yang sesungguhnya apakah sudah sesuai dengan dokumen wajib lapor perusahaan yang diserahkan kepada pegawai bagian pengawas Dinas Ketenagakerjaan.

Upaya terakhir yang ditempuh yaitu dengan penindakan sesuai peraturan yang berlaku apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan pihak perusahaan. Keutamaan yang dapat diambil dari adanya pengawasan ini adalah pengusaha menjadi tunduk dan taan kepada peraturan perundang-undangan, sehingga tercapainya produktivitas yang tinggi untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila.

Peraturan perundang-undang di bidang ketenagakerjaan hanya akan melindungi tenaga kerja secara yuridis dan tidak akan mempunyai arti bila dalam pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pekerja/buruh pada waktu-waktu tertentu. Akan tetapi dalam upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja Kota banjar, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, kendala tersebut antara lain:

1. Pengaturan tentang upah minimum regional (UMR) tidak diatur secara persektor dari jenis usaha yang dijalankan;
2. Masih kurang memadainya jumlah personil di lembaga pengawas dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di Kota Banjar;

3. Masih kurangnya respon dari perusahaan untuk mentaati peraturan yang ada;

Kebijakan upah minimum kota wajib diterapkan oleh semua pengusaha, karena sudah diatur didalam peraturan perundang-undangan dan pelaksanaannya tidak bisa lepas dari peran pemerintah daerah, namun sampai sekarang peran pemerintah daerah Kota Banjar belum maksimal. Masih banyak pengusaha yang belum mampu melaksanakan kebijakan upah minimum namun pemerintah belum bisa melaksanakan monitoring, pengawasan, sosialisasi, dan pembinaan setiap pengusaha. Hal itu terlihat dari tindakan pemerintah belum tegas dalam penegakan hukum, selama ini pemerintah hanya memberi peringatan tapi belum ada tindakan yang tegas terhadap pengusaha di Kota Banjar yang belum melaksanakan upah minimum, seharusnya setelah ada peringatan sebanyak tiga kali tetapi tetap melanggar usahanya akan ditutup atau dengan kata lain dilakukan pencabutan izin usahanya.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, penulis dapat menarik suatu kesimpulan bahwa ;

1. Pelaksanaan Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja di PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar belum maksimal, karena pembayaran upah yang diberikan kepada tenaga kerja pada masa percobaan dibawah upah minimum kota Banjar yaitu sebesar Rp. 300.000,00, hal ini tidak sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep. 1046-Yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu upah

minimum yang berlaku bagi Kota Banjar sebesar Rp. Rp. 1.562.730,00 (satu juta lima ratus enam puluh dua ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah).

2. Kendala-kendala yang timbul dalam pelaksanaan Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja di PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar, antara lain semakin bertambahnya jumlah perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama, sehingga berpengaruh terhadap jumlah konsumen yang datang sekaligus berpengaruh juga terhadap pendapatan perusahaan, kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil karena tidak tercapainya omzet penjualan yang telah ditargetkan setiap bulannya dan laju perekonomian yang melambat sehingga berdampak pada operasional perusahaan secara keseluruhan.
3. Upaya-upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja di PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar, antara lain melaksanakan sosialisasi, monitoring, dan pengawasan tetapi belum secara merata di seluruh perusahaan, pengawasan dilakukan selama tiga bulan sekali, kurang tegasnya pemerintah dalam penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum kota Banjar.

Saran

1. Diharapkan pemerintah dalam hal ini dalam melakukan sosialisasi mengenai Undang-Undang republik Inonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai ketentuan upah

minimum kota kepada seluruh perusahaan yang ada di kota Banjar agar perusahaan dapat melaksanakan ketentuan tersebut.

2. Diharapkan PT. Nugraha Sumber Berlian Kota Banjar, mempunyai itikad baik dan dapat melaksanakan upah minimum kota Banjar sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep. 1046-Yanbangsos/2018 sebesar Rp. Rp. 1.562.730,00 (satu juta lima ratus enam puluh dua ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah)
3. Diharapkan tenaga kerja lebih memahami mengenai peraturan ketenagakerjaan dan mengetahui hak-hak yang dimilikinya terutama yang berkaitan dengan upah yang akan diberikan perusahaan dan untuk terus mengasah kemampuan dan kualitas diri dan menemukan passion diri agar dapat menemukan perusahaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dan pastinya akan mendapatkan upah yang sesuai bahkan melampaui upah minimum sesuai dengan wilayah setempat.

Daftar Pustaka

Literatur :

Asikin, Zainal, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta, 1995;

Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2000;

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raga Grafindo Persada, Jakarta, 2006;

Iman, Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1999.

Kartasaputra, *Pokok Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 2002;

Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Cetakan ke-1, Mandar Maju, Bandung, 1999;

Manurung, Sendjun *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Bhineka Cipta, Jakarta, 1995;

Patrik Purwahid, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Bandung, CV. Mandar Maju, 1994;

Putra, Edi Aman, *Perjanjian Suatu Tinjauan Yuridis*, Liberty, Yogyakarta, 1989;

Sumber Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep. 1046-Yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat.