



eISSN 3032-601X & pISSN 3032-7105

Vol. 1, No. 3, 2024

MISTER

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 3, 2024

Pages: 639–646

Analisis Perlindungan Hukum bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah yang Tidak Sesuai UMP

Restu Teguh Imani, Sandy Hanggara & Andi Rivandi Yunaf

Program Studi Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar,
Magelang, Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3.1704>

How to Cite this Article

APA : eguh Imani, R., Hanggara, S., & Rivandi Yunaf, A. (2024). Analisis Perlindungan Hukum bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah yang Tidak Sesuai UMP. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3), 639 – 646. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3.1704>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



9

773032

710001

9

773032

601002

Analisis Perlindungan Hukum bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah yang Tidak Sesuai UMP

Restu Teguh Imani^{1*}, Sandy Hanggara², Andi Rivandi Yunaf³
Program Studi Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar,
Magelang, Indonesia^{1,2,3}

Email corresponding author: restuteguh006@gmail.com,

Diterima: 01-06-2024

| Disetujui: 02-06-2024

| Diterbitkan: 03-06-2024

ABSTRACT

This article analyzes legal protection for workers against wages that do not match the minimum wage for workers based on Law no. 13 of 2003 concerning Employment and regulations related to determining the UMP as a standard that must be met by companies. Even though regulations already exist, their implementation often faces obstacles such as many workers who are not fully aware of their rights regarding wages. Apart from that, the importance of supervision and the role of various influential aspects in increasing legal protection for workers aims to ensure justice and welfare of workers.

Keywords: *Workers, Legal Protection, Minimum Wage for Workers.*

ABSTRAK

Artikel ini menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemberian upah yang tidak sesuai upah minimum pekerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait penetapan UMP sebagai standar yang harus dipenuhi oleh Perusahaan. Meskipun regulasi sudah ada implementasinya sering kali menghadapi hambatan hambatan seperti banyak pekerja yang belum sepenuhnya menyadari hak-haknya terkait upah. Selain itu pentingnya pengawasan dan peran dari berbagai aspek berpengaruh untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja hal ini bertujuan untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan para pekerja.

Kata Kunci: Pekerja, Perlindungan Hukum, Upah Minimum Pekerja.

PENDAHULUAN

Upah merupakan hak yang diterima oleh para pekerja dalam bentuk uang sebagai imbalan yang dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Imbalan tersebut lazimnya dibayarkan sesuai dengan yang sudah diperjanjikan pada perjanjian kerja termasuk dengan tunjangan (Fitriani, 2022).

Ikatan yang terjalin antara pekerja dan perusahaan didasarkan pada perjanjian kerja yang memiliki faktor komponen yang terdiri dari pekerjaan, upah, serta perintah. Pemberian upah pada pekerja merupakan hal yang sangat fundamental dan wajib bagi pengusaha ataupun perusahaan yang mempekerjakan pekerja nya. Pemberian upah harus didasarkan pada prinsip keadilan tanpa adanya diskriminatif untuk menjamin kehidupan pekerja yang layak. Namun, permasalahan yang kerap muncul yaitu perusahaan sering kali tidak memperhatikan kesejahteraan pekerjanya¹.

Hal ini ditandai dengan ketidaksesuaian upah pekerja yang sudah diperjanjikan di perjanjian kerja bahkan seringkali upah tersebut tidak sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh peraturan maupun Undang-Undang. Dalam dunia industri para pekerja biasanya melakukan tuntutan terhadap ketidakpastian pemberian upah, tuntutan tersebut dilakukan secara bipartit antara pekerja atau serikat kerja dengan pengusaha. Hal ini bisa saja terjadi karena pekerja menginginkan kenaikan upah untuk kesejahteraan dan kelayakan serta keadilan kebutuhan hidup mereka.

Hingga saat ini masih cukup banyak Perusahaan yang menyimpang dan/atau melanggar norma kerja serta tidak memperhatikan hak-hak para pekerja yang jelas dituangkan dalam pasal 88 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Termasuk masih cukup banyak juga Perusahaan yang tidak membayarkan upah sesuai dengan upah minimum pekerja. Dengan kata lain masih terdapat kelemahan atau celah terhadap perlindungan hukum kepada pekerja.

Selain itu, sistem pengaduan dan penegakan hukum yang ada sering kali tidak memadai untuk memberikan perlindungan yang cepat dan efektif bagi pekerja. Banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-hak mereka terkait upah atau merasa takut akan adanya balasan dari pihak perusahaan jika melaporkan tindakan pelanggaran (Aprilsesa, 2023).

Pemerintah Indonesia telah membuat regulasi untuk memastikan pembayaran upah yang adil dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Namun, efektivitas implementasi regulasi ini sering kali terhalang oleh berbagai faktor seperti kurangnya pengawasan dari pihak berwenang, rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja, serta ketidakberanian pekerja untuk melaporkan pelanggaran akibat takut akan konsekuensi negatif dari perusahaan.

Contohnya pada tahun 2022 terdapat 5 Perusahaan di daerah Kab. Temanggung. Perkembangan industri di daerah kab. Temanggung memang berkembang secara pesat dari tahun ke tahun. Hal ini berdampak pada Pertumbuhan ekonomi yang dihasilkan oleh berbagai perusahaan di wilayah ini sangat bergantung pada kontribusi tenaga kerja lokal. Namun, seiring dengan peningkatan aktivitas ekonomi, muncul pula berbagai masalah ketenagakerjaan, salah satunya pada tahun 2022 terdapat 5 perusahaan membayar upah tidak sesuai dengan Upah Minimum Pekerja.

Perusahaan-perusahaan ini berdalih karena baru beroperasi sehingga belum memiliki kemampuan untuk menggaji pekerjanya. Hal ini menjadi persoalan yang kian menghimpit nasib buruh atau pekerja. Jika melihat ump Kab. Temanggung pada tahun tersebut berjumlah Rp. 1.887.832 per bulan, mereka masih

membayar pekerjaanya dibawah ump tersebut ujar Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dinperinaker) Temanggung

Berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan komparasi dan juga sebagai referensi penulis. Didasarkan atas penelitian terdahulu yang diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tri Dian Aprilsesa dkk, "Tentang Tinjauan Hukum Pemberian Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi". Yang membahas mengenai tinjauan hukum terhadap kendala dalam pengupahan di daerah baik di provinsi ataupun kabupaten dan kota. Sehingga hal tersebut bertentangan dengan peraturan ataupun undang-undang yang sudah menetapkan tentang upah pekerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Ridita Aulia dan I Made Mahartayasa tentang "Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja". Yang membahas mengenai konsekuensi dan/atau pertanggungjawaban kepada perusahaan yang tidak membayarkan upah pekerja nya tidak sesuai dengan upah minimum (Aulia, 2018).

METODE PENELITIAN

Artikel ini ditulis menggunakan metode penelitian normatif yang bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja terhadap pemberian upah yang tidak sesuai. Adapun jenis pendekatan menggunakan studi kepustakaan atau *library research*, dengan mengumpulkan data-data dari bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer terdiri atas Perundang-Undangan ataupun aturan terkait penelitian ini. Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan-bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer, seperti misalnya buku, karya ilmiah dan jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor yang Menghambat Efektivitas Perlindungan Hukum bagi Pekerja Terkait Pemberian Upah di Bawah UMP

Perlindungan hukum diartikan sebagai terpeliharanya kehormatan dan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum sesuai dengan ketentuan hukum yang melarang kesewenang-wenangan atau sebagai suatu kumpulan peraturan perundang-undangan yang dirancang untuk menjaga agar hal-hal tertentu tidak terjadi pada orang lain. hal-hal. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin adanya sistem hubungan kerja yang harmonis dan bebas dari paksaan pihak yang lemah oleh pihak yang berkuasa (Charda, 2014).

Perjanjian kerja, perjanjian, atau peraturan perundang-undangan mengatur mengenai penetapan dan pembayaran upah, yang meliputi tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan upah sebagai hak yang diterima pekerja dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja. Sementara itu, para ahli di antaranya Sadono Sukirno menjelaskan bahwa gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa nyata yang mereka berikan kepada pemilik usaha (Sukirno, 2010)

Ada sejumlah tantangan penting yang harus diatasi oleh perlindungan hukum bagi pekerja yang menerima gaji di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Kurangnya pengawasan dan lemahnya hukuman mendorong banyak pelaku usaha melanggar hukum. Selain itu, banyak karyawan yang tidak menyadari hak-hak mereka atau takut untuk melaporkan pelanggaran karena takut kehilangan pekerjaan atau menghadapi pembalasan. Para pekerja juga terpaksa menerima upah yang berada di bawah standar karena tingginya tingkat pengangguran dan banyaknya sektor informal yang tidak diatur. Masalah ini semakin diperparah oleh praktik perusahaan yang tidak etis, seperti kesenjangan transparansi gaji dan perjanjian kerja yang berdampak negatif terhadap karyawan. Sulit bagi karyawan untuk mempertahankan hak-hak mereka karena hambatan administratif dalam prosedur pengaduan dan terbatasnya akses terhadap penasihat hukum. Sebagai contoh, adat istiadat agama yang menganggap sedekah sebagai bentuk niat baik dan solidaritas yang agak tegang di antara rekan kerja menghambat efektivitas upaya perlindungan hukum ini.

Faktor-faktor yang menghambat efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja terkait pemberian upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) meliputi beberapa aspek. Pengawasan yang lemah dan sanksi yang tidak tegas membuat perusahaan kurang takut terhadap pelanggaran (Astria, 2016). Ketidaktahuan pekerja tentang hak-hak mereka, disertai ketakutan akan reprisal, menghalangi mereka untuk melapor. Kondisi ekonomi yang buruk dan tingginya pengangguran memaksa pekerja menerima upah di bawah standar. Selain itu, dominasi sektor informal yang kurang diatur menambah kompleksitas masalah ini. Praktik bisnis yang tidak etis, seperti perusahaan yang sengaja melanggar aturan untuk mengurangi biaya, serta kurangnya transparansi dalam sistem pengupahan, memperparah situasi. Proses pengaduan yang rumit dan keterbatasan akses ke bantuan hukum juga menjadi hambatan signifikan. Adanya perjanjian kerja yang merugikan pekerja dan norma budaya yang menerima upah rendah sebagai hal biasa, ditambah kurangnya solidaritas di antara pekerja, turut menghambat efektivitas perlindungan hukum ini.

Faktor-faktor yang menghambat efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja terkait pemberian upah di bawah Upah Minimum Pekerja (UMP) di Indonesia bisa sangat kompleks dan bervariasi. Berikut beberapa faktor utama yang sering menjadi penghambat:

1. Kurangnya Penegakan Hukum:

- Pengawasan yang Lemah: Seringkali pengawasan terhadap pelanggaran upah minimum tidak cukup intensif. Dinas tenaga kerja dan instansi terkait sering kekurangan sumber daya untuk memantau secara efektif semua perusahaan.
- Sanksi yang Tidak Tegas: Hukuman bagi perusahaan yang melanggar aturan upah minimum kadang tidak cukup berat untuk memberikan efek jera. Akibatnya, perusahaan mungkin lebih memilih untuk melanggar aturan.

2. Ketidaktahuan Hak oleh Pekerja:

- Kurangnya Edukasi: Banyak pekerja yang tidak sepenuhnya mengetahui hak-hak mereka terkait upah minimum. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan pendidikan mengenai hak-hak pekerja.

- Ketakutan terhadap Reprisal: Pekerja mungkin takut kehilangan pekerjaan atau menghadapi tindakan balasan jika mereka melaporkan pelanggaran upah minimum.
- 3. Kondisi Ekonomi dan Pasar Kerja:
 - Tingginya Pengangguran: Dalam situasi di mana tingkat pengangguran tinggi, pekerja mungkin terpaksa menerima upah di bawah UMP karena tidak ada pilihan lain.
 - Dominasi Pekerja Informal: Banyak pekerja berada di sektor informal yang kurang teratur dan seringkali tidak terjangkau oleh perlindungan hukum yang sama seperti sektor formal.
- 4. Praktik Bisnis yang Tidak Etis:
 - Pengusaha Nakal: Beberapa pengusaha secara sengaja melanggar aturan upah minimum untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan keuntungan.
 - Kurangnya Transparansi: Perusahaan mungkin tidak transparan mengenai sistem pengupahan mereka, menyulitkan pekerja untuk mengetahui apakah mereka dibayar sesuai standar minimum.
- 5. Kelemahan dalam Sistem Hukum dan Prosedural:
 - Proses Pengaduan yang Rumit: Prosedur untuk melaporkan pelanggaran upah minimum bisa jadi sangat birokratis dan memakan waktu, yang dapat menghalangi pekerja untuk menuntut hak mereka.
 - Ketidacukupan Perwakilan Hukum: Pekerja sering kali tidak memiliki akses yang memadai ke bantuan hukum atau perwakilan yang dapat membantu mereka dalam proses hukum terkait pelanggaran upah.
- 6. Perjanjian Kerja yang Merugikan:
 - Perjanjian yang Tidak Adil: Terkadang, pekerja terpaksa menandatangani perjanjian kerja yang merugikan mereka, termasuk menerima upah di bawah UMP, karena tekanan ekonomi atau ketidakmampuan untuk menegosiasikan syarat yang lebih baik.
- 7. Budaya dan Persepsi Sosial:
 - Norma Budaya: Dalam beberapa komunitas, menerima upah di bawah UMP mungkin dianggap wajar atau diterima sebagai bagian dari budaya kerja setempat.
 - Kurangnya Solidaritas Pekerja: Minimnya kesadaran kolektif dan solidaritas di kalangan pekerja bisa menghambat upaya bersama untuk memperjuangkan hak-hak mereka.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, diperlukan upaya terpadu dari pemerintah, serikat pekerja, LSM, dan masyarakat umum untuk memperkuat penegakan hukum, meningkatkan kesadaran hak-hak pekerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan.

Struktur yang mengatur dan menentukan pembayaran disebut sistem pengupahan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi pengupahan, yaitu mampu menjamin penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mempunyai fungsi sosial, mencerminkan pemberian imbalan atas hasil kerja seseorang, dan memberikan insentif untuk mendorong peningkatan upah atas produktivitas kerja dan juga pendapatan nasional (Herdiana, 2020).

Mekanisme Pengawasan dalam Pembayaran Upah Minimum Pekerja

Pengawas di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pengawasan Ketenagakerjaan. Tanggung jawab untuk mengawasi dan menegakkan penerapan peraturan perundang-undangan

ketenagakerjaan berada pada Dinas Ketenagakerjaan. Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk dalam peranan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dengan tugas mengawasi dan menegakkan penerapan peraturan perundang-undangan di tempat kerja

Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri dengan keahlian khusus untuk memeriksa Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan harus dibuat oleh kepala satuan kerja pengawasan ketenagakerjaan. Setiap tahun, rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan dibuat dengan mempertimbangkan keadaan ketenagakerjaan, sosial, ekonomi, dan geografis. Tugas-tugas berikut ini termasuk dalam rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud:²

- a. Pembinaan
- b. Pemeriksaan
- c. Pengujian
- d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

Pengawas Ketenagakerjaan wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pemeriksaan Sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 ayat 3 huruf b Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016, pengawas ketenagakerjaan wajib membuat dan melaksanakan rencana kerja pemeriksaan pada minimal lima (lima) perusahaan setiap bulannya. Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 wajib membuat dan melaksanakan rencana kerja pengujian paling sedikit 8 (delapan) objek pengujian norma K3 setiap bulannya sesuai dengan Pasal 7 ayat (3) huruf c Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016. Pengawas Ketenagakerjaan berhak memperoleh informasi dari sumber-sumber berikut dalam melaksanakan tugas pengawasan:

- a. Pengusaha atau Pengurus
- b. Pekerja Buruh
- c. pengurus organisasi Pengusaha
- d. pengurus serikat pekerja serikat buruh;
- e. Ahli K3
- f. pihak lain yang terkait

Pembinaan sebagaimana dapat dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan. Pengawas Ketenagakerjaan wajib membuat laporan hasil Pembinaan. Laporan hasil Pembinaan disampaikan kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan yang sekurang - kurangnya memuat :

- a. tempat dan tanggal pelaksanaan pembinaan;
- b. identitas Perusahaan;
- c. materi Pembinaan;

- d. hasil pembinaan;
- e. kesimpulan dan saran;
- f. tanda tangan dan nama terang Pengawas Ketenagakerjaan

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan dapat berupaya melakukan pengawasan secara efektif terhadap pembayaran upah minimum kepada pekerja. Unit teknis operasional yang melaksanakan tugas teknis tertentu di bidang pengawasan ketenagakerjaan adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan. Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan bertugas mengawasi jalannya hubungan ketenagakerjaan dan menegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di provinsi tersebut. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan bertugas mengawasi permasalahan pembayaran upah minimum kepada pekerja. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari tunjangan tetap dan gaji pokok. Gagasan di balik upah minimum adalah sebagai jaring pengaman untuk mencegah pendapatan pekerja terus menurun akibat ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja. Pemerintah menetapkan upah minimum dengan tujuan memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja dengan tetap mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas (Saputra, 2022).

Namun kenyataannya masih banyak pengusaha yang tidak menggaji pekerja sesuai upah minimum yang ditetapkan pemerintah provinsi. Berbagai peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan telah dikeluarkan pemerintah dengan tujuan untuk memberikan perlindungan upah bagi pekerja, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. Namun pada kenyataannya permasalahan pengupahan selalu menimbulkan permasalahan karena pengusaha (pengusaha) sengaja tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan.

Untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam memperoleh upah minimum, pemerintah memberikan kewenangan kepada instansi di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pengawasan. Kenyataannya, pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah minimum bagi pekerja masih belum efektif. Diperlukan upaya dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan agar pengawasan terhadap pemberian upah minimum bagi pekerja menjadi lebih efektif.

Upaya yang dapat dilakukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mengefektifkan pengawasan terhadap pemberian upah minimum bagi pekerja adalah dengan melakukan pemeriksaan mendadak, pengawasan terhadap pemberian upah minimum bagi pekerja dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang memberikan upah tidak sesuai kepada pekerja dengan upah minimum yang sudah ditetapkan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi pekerja terkait pemberian upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Pekerja merupakan masalah yang cukup penting dalam memastikan kesejahteraan dan keadilan di tempat kerja khususnya para pekerja. Artikel ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat regulasi yang sudah mengatur UMP, implementasi dan penegakan hukum masih menghadapi berbagai tantangan. Diperlukan upaya kolaboratif antara pemerintah, serikat pekerja, dan masyarakat. Serta peningkatan pengawasan dan penegakan hukum, serta peran sentral dari serikat kerja adalah langkah-langkah yang penting untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Radar Semarang, <https://radarsemarang.jawapos.com/temanggung>, diakses pada tanggal 19 Mei 2024.
- Aprilsesa, T. D. (2023). Tinjauan Pelaksanaan Pemberian Upah pada Buruh Dibawah Upah Minimum. *Al-Manhaj: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial*, 5.
- Astriana, M. (2016). Sekripsi Berjudul “Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate”. *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Aulia, R. (2018). Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja. *Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*.
- Fitriani, R. A. (2022). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja. *Jurnal USM Law Review*, 5.
- Hadi, D. H. (2020). Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. *Prosiding SENANTIAS*, 319.
- S, U. C. (2014). REFORMASI POLITIK HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM KEBIJAKAN PEMERINTAH INDONESIA. *Jurnal Wawasan Hukum*, 31.
- Saisab, R. I. (2022). TUGAS DAN WEWENANG PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENANGANI MASALAH KETENAGAKERJAAN SELAMA BEKERJA DIPERUSAHAAN. *Jurnal Lex Administratum*, 10.
- Saputra, I. E. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja. *Jurnal Media of Law and Sharia*, 3.
- Sukirno, S. (2005). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, A. (2009). *HUKUM KETENAGAKERJAAN PASCA REFORMASI*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diakses melalui <https://peraturan.bpk.go.id/> diakses Pada 25 Mei 2024