

Hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mengatasi permasalahan upah pekerja

Raden Mahmud Wijaya ^{a,1}, Chandra Dewi Puspitasari ^{b,2},

^a Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta

^b Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk hambatan Disnakertrans DIY mengatasi permasalahan upah pekerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ditentukan dengan Teknik purposif dengan narasumber Kepala Seksi Hubungan Industrial Disnakertrans DIY, Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Disnakertrans DIY serta Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Disnakertrans DIY. Pengumpulan data dengan teknik wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data diperiksa menggunakan croscheck. Analisis data dilakukan secara induktif Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan yang dihadapi Dinakertrans dalam mengatasi permasalahan upah pekerja yaitu kurangnya jumlah pegawai yang memang secara khusus memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengontrol dan memberikan edukasi kepada pengusaha, dan belum optimal lembaga LKS bipartit, perusahaan yang belum menerapkan norma kerja, pandemi covid 19, dan kurangnya pemahaman pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban mereka.

ABSTRACT

This article aims to describe the obstacles of the DIY Manpower and Transmigration Office in overcoming the problem of workers' wages. This research is a descriptive research with a qualitative approach. The research subjects were determined using a purposive technique with resource persons namely the Head of the Industrial Relations Section of the DIY Disnakertrans, the Head of the Manpower Supervision and K3 Disnakertrans DIY and the Head of the Wage and Social Security Section for the DIY Manpower Manpower. Data collection with interview and documentation techniques. The validity of the data was checked using the crosscheck technique. Inductive data analysis includes data reduction, data unitization and categorization, data presentation, and drawing conclusions. The results show that the obstacles faced by the Department of Manpower and Transmigration in overcoming the problem of worker wages are the lack of employees who specifically have the duties and responsibilities to control and provide education to entrepreneurs, and not optimal bipartite LKS institutions, companies that have not implemented work norms, the covid pandemic. 19, and the lack of understanding of workers and employers regarding their rights and obligations.

Sejarah Artikel

Diterima :

Disetujui :

Kata kunci:

Disnakertrans, permasalahan, upah, pekerja

Keywords:

Disnakertrans, obstacles, wages, workers

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini mengakibatkan tuntutan akan kebutuhan makin tinggi dan orang semakin berusaha untuk mencapainya hingga sampai pada titik kepuasan yang tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan hidup yang kompleks, dibutuhkan biaya yang tidak sedikit. Hal inilah yang kemudian mendorong seorang individu untuk bekerja, salah satunya bekerja kepada pengusaha atau pemberi kerja sebagai pekerja/pekerja.

Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha) untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Terdapat dua pihak yang saling ketergantungan satu dengan yang lain dalam hubungan industrial. Pihak pertama adalah pemilik

modal atau pengusaha yang bertindak sebagai pemberi upah, sedangkan di sisi yang lain, pekerja atau pekerja berada pada posisi sebagai pihak yang diupah. Kedua belah pihak akan mengharapkan adanya interaksi yang seimbang diantara keduanya (Kurniawan & Sulistyaningrum, 2016:1).

Hubungan Industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara. Setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda, sehingga sistem hubungan industrialnya cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Hubungan industrial negara Indonesia mengacu pada Pancasila yang lebih dikenal dengan nama hubungan industrial pancasila. Dengan bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normatif segala aturan hukum yang mengatur hubungan industrial pancasila, berupa hukum dasar (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945), juga peraturan perundang-undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila. Karenannya secara normatif hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai-nilai Pancasila (Soepomo, 1975:6-7).

Menurut Rumimpunu (2014:123) Sila Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia merupakan sila yang paling berkaitan erat dengan permasalahan hubungan industrial, karena merupakan hal terpenting dalam perlindungan wajib bagi pekerja seperti hak untuk memperoleh jaminan sosial, hak untuk memperoleh upah yang layak, hak untuk tidak dieksploitasi baik atas dasar jam kerja maksimal dan jam istirahat minimal yang berdasarkan pada sila ini. Artinya, pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia haruslah membawa suasana yang ideal dan tentram.

Pengupahan merupakan bagian yang paling rawan dan paling penting di dalam hubungan industrial hubungan pekerja dan pengusaha. Menurut Kurniawan dan Sulistyaningrum (2017:194) pemilik modal/pengusaha selalu menjadi pihak yang lebih dominan, dimana perhatian utamanya untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin. Sementara pekerja adalah pihak yang selalu berada di bawah kendali pemilik modal. Bahkan, tidak jarang pekerja menjadi korban eksploitasi untuk mewujudkan tujuan pemilik modal tersebut. Selain itu, karena upah merupakan unsur pokok dalam perhitungan produksi yang menentukan besarnya keuntungan. Pekerja, yang memiliki posisi tawar rendah sering dikorbankan oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan yang maksimal.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara turut serta dalam menangani permasalahan pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan pengupahan lebih rendah nilainya atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut harus dinyatakan batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk campur tangan pemerintah dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perpekerjaan, terutama di bidang perundangan berikut peraturan pelaksanaannya. Tercatat Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Pekerja dan peraturan dibawahnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undag-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Peraturan lainnya yang lebih rendah dengan Undang-Undang merupakan rangkaian peraturan yang lahir terkait permasalahan ketenagakerjaan/perpekerjaan di Indonesia (Kahfi 2016:62). Pada UU cipta kerja diketahui bahwa hanya pemerintah pusat yang berhak untuk campur tangan menangani permasalahan tentang tenaga kerja (Mulyani, 2020:22).

Menurut Kahfi (2016:63) adanya rangkaian peraturan seperti yang telah diuraikan menjadikan jaminan perlindungan yang diberikan meliputi kebebasan bagi kaum pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya baik secara pribadi maupun keluarganya, mencegah berkurangnya atau hilangnya penghasilan dan daya beli terutama bagi pekerja/pekerja, serta perlindungan atas kehilangan pekerjaan dan penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja maupun akibat penyakit, atau karena meninggal dunia. Selanjutnya hal ini dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan terhadap para pihak terutama pekerja dari kemungkinan pengabaian dan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional mereka termasuk didalam pengupahan.

Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang salah satu tugasnya adalah pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 176 ayat (1) bahwa “pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Tujuannya antara lain mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perpekerjaan pada khususnya. Pengawas Ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat strategis dan menentukan sekaligus menjadi ujung tombak dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan diperusahaan.

Banyak pekerja di Yogyakarta yang masih menjadi korban eksploitasi untuk mewujudkan tujuan pemilik modal dengan membayar upah yang tidak sesuai peraturan. Hasil penelitian dari yang berjudul Tinjauan Yuridis Terhadap Ketentuan Upah Dan Waktu Kerja Lembur Di Perusahaan Gameloft Yogyakarta Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, Perusahaan Gameloft tidak menjalankan ketentuan lembur sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan karena asas kebebasan berkontrak yang dianut dalam perjanjian kerjanya ditafsirkan secara bebas dan melanggar peraturan perundang-undangan. Hal ini didukung oleh pekerja yang kurang memahami aturan upah lembur dan waktu kerja lembur. Kedua, upaya yang dilakukan pekerja agar haknya terkait upah dan waktu kerja lembur terpenuhi dilakukan melalui musyawarah dengan pihak Perusahaan Gameloft (Insany & Hernawan, 2018).

Prayudo & Darma (2018) melakukan penelitian tentang hambatan Pelaksanaan Pengawasan Penerapan Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menyimpulkan pelaksanaan pengawasan upah yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta belum terlaksana secara maksimal karena adanya permasalahan jumlah pegawai pengawas yang tidak memadai, kurang dukungan sarana dan prasarana pengawasan, dan Perusahaan yang belum wajib lapor ketenagakerjaan belum menjadi prioritas pelaksanaan pengawasan. Padahal pelanggaran pemberian upah yang tidak sesuai undang-undang justru dijumpai pada perusahaan yang belum wajib lapor ketenagakerjaan.

Pelanggaran pemberian upah yang tidak sesuai undang-undang justru dijumpai pada perusahaan yang belum wajib lapor ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang harus ditertibkan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi DIY. Prayudho dan Dharma tahun 2018 menyimpulkan bahwa salah satu pengawasan penerapan upah oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan cara melakukan pemeriksaan kesesuaian dokumen wajib lapor ketenagakerjaan dengan dokumen asli yang berada di perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan, setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk melaporkan secara tertulis pada saat mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan. Setiap perusahaan wajib

melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada menteri atau pejabat yang telah ditunjuk.

Menyadari arti pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukannya suatu pemberian perlindungan dari pelanggaran pemenuhan hak upah yang dilakukan oleh pemberi kerja, karena hal tersebut sangat penting agar pekerja dapat memperoleh penghasilan yang layak. Upah pekerja dijamin dalam undang-undang ketenagakerjaan, namun dengan adanya permasalahan-permasalahan mengenai upah perkerja menunjukkan jaminan mengenai upah pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta masih minim. Penelitian ini akan menjelaskan bagaimana hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi permasalahan upah pekerja.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ditentukan dengan Teknik purposif (Sugiyono, 2015: 216). Sebagai subjek penelitian yaitu Kepala Seksi Hubungan Industrial Disnakertrans DIY, kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Disnakertrans DIY, kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Disnakertrans DIY. Data penelitian diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Analisis data secara induktif dengan langkah-langkahnya yaitu reduksi data, unitisasi dan kategorisasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Hambatan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Mengatasi Permasalahan Upah Pekerja

Hambatan Internal

Adanya hambatan ditimbulkan karena pekerja yang kurang aktif mencari informasi. Hal ini berkaitan dengan terbatasnya kemampuan sosialisasi Disnakertrans DIY karena jumlah SDM dan pengawas yang terbatas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan internal Dinas Tenaga Kerja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melaksanakan peranannya mengatasi permasalahan upah pekerja adalah kurangnya jumlah pegawai. Jumlah pegawai yang kurang ini ditunjukkan dengan masih adanya tugas dan wewenang tambahan yang dibebankan pada pegawai diluar *job deskripsi* yang diberikan. Kurangnya jumlah pegawai juga ditunjukkan dari beberapa bagian dari struktur organisasi yang masih kosong.

Kurangnya jumlah pegawai menyebabkan kurang cepat pelayanan (Nasution & Muthalib, 2015). Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) menyebabkan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama karena ketidakseimbangan antara yang dilayani dengan yang melayani. Banyaknya pekerjaan yang harus ditangani dalam satu waktu dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit menyebabkan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama untuk diselesaikan (Kusuma, 2013).

Rencananya Tahun 2021 Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi DIY akan menambah tiga tenaga pengawas. Tetapi jumlah pegawai pengawas yang aka ditambahkan masih belum cukup karena masih tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Seharusnya segera dilakukan penambahan sumber daya manusia yang memadai. Sumber Daya Manusia yang memadai dan kompeten diperlukan supaya kinerja Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi lebih efektif, efisien dan profesional. Kalau tidak, maka Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi DIY tak bisa dijalankan dengan efektif, efisien dan profesional.

Hambatan Eksternal

LKS Biparit mempunyai dasar hukum Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau

lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Lembaga Kerjasama Bipartit atau disingkat LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. LKS Bipartit sangat perlu dibentuk di perusahaan karena dapat menjadi wadah komunikasi yang efektif bagi pengusaha dan pekerja, sehingga apa yang menjadi inspirasi atau keinginan dari pengusaha dan pekerja/buruh dapat disampaikan melalui LKS Bipartit untuk dicarikan jalan keluarnya, sehingga permasalahan tersebut tidak menjadi besar. Tujuan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan.

Belum optimalnya peran Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit ditunjukkan dari masih tingginya permasalahan upah pekerja. Jika peranan LKS bipartit bisa maksimal, tentu poerpermasalahanan hubungan nindustrial seperti permasalahan upah pekerja akan jauh lebih sedikit. Perlu dilakukan evaluasi pada lembaga LKS bipartit di provinsi DIY.

Belum optimalnya peran Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit ditunjukkan dari masih tingginya permasalahan upah pekerja. Jika peranan LKS bipartit bisa maksimal, tentu permasalahan hubungan industrial seperti permasalahan upah pekerja akan jauh lebih sedikit. Perlu dilakukan evaluasi pada lembaga LKS bipartit di provinsi DIY.

Sebagai forum untuk membahas permasalahan hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan kerja, lembaga kerjasama ini merupakan wadah untuk menyampaikan aspirasi dari pekerja/buruh. Hal yang dikomunikasikan bila LKS Bipartit mengadakan pertemuan yaitu: mencegah timbulnya perselisihan, mengidentifikasi permasalahan, kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sistem pengupahan, Kesepakatan Kerja Bersama/Perjanjian Kerja Bersama (KKB/PKB), peningkatan keterampilan, serta peningkatan mutu produksi (Dewi & Parwata, 2013).

Penyebab kegagalan bipartit yang pertama adalah Pekerja/buruh yang dipecat merasa enggan untuk datang dan berunding dengan pengusaha ataupun melapor kepada serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Hal ini disebabkan karena pengusaha melarang pekerja/buruh tersebut untuk memasuki areal perusahaan sehingga si pekerja/buruh lebih memilih untuk melapor ke Dinas Tenaga. Sebagian pekerja/buruh juga mengatakan telah benci melihat pengusaha. Pengusaha merasa sangat keberatan apabila pekerja/buruh yang melakukan kesalahan seperti pencurian, penggelapan, dan penghasutan kepada teman sekerja untuk masuk ke lokasi perusahaan karena akan dicontoh oleh pekerja-pekerja lain. Pengusaha berpendapat bahwa lebih baik bertemu dengan pekerja tersebut di kantor Dinas Tenaga Kerja. Adanya pihak lain yang ingin campur tangan agar kasus tersebut berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial maka pekerja/buruh secara langsung memberikan kuasa kepada pihak lain yang tidak ingin kasus itu selesai, kalau boleh sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial bahkan ke Mahkamah Agung. Serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan dianggap oleh sebagian pekerja/buruh lebih berpihak kepada pengusaha padahal anggapan tersebut tidak benar. Selain itu bahwa di perusahaan tersebut belum ada terbentuk serikat pekerja/serikat buruh (Marbun, Ginting, Tarigan, & Agusmidah, 2017).

Peran LKS Bipartit sangat penting. LKS Bipartit mau mendampingi pekerja yang mengalami permasalahan upah pekerja. Harusnya LKS bipartit lebih aktif dalam mendampingi pekerja. Dasar hukum norma K3 adalah UU No.1 tahun 1970, UU No.21 tahun 2003, UU No.13 tahun 2003,

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-5/ MEN/1996. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri. Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja atau perusahaan. Norma-norma K3 adalah aturan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Aturan ini diterapkan untuk melindungi tenaga kerja. Aturan ini juga diterapkan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja dan risiko penyakit kerja. Perusahaan yang belum menerapkan norma K3 akan membuat Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kesulitan untuk melakukan pengawasan secara langsung. Perusahaan yang belum menerapkan norma K3 akan membuat resiko bagi pengunjung misalnya seperti pengawas mendapatkan risiko untuk terkena bahaya karena aktivitas perusahaan.

Norma kerja mempunyai dasar hukum pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 257 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembentukan dan Pembinaan Kader Norma Ketenagakerjaan pada bagian pendahuluan yang berbunyi Norma Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang meliputi norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja serta norma kerja perempuan dan anak. Norma kerja adalah aturan atau tata tertib yang harus ditaati oleh seorang pekerja dalam suatu perusahaan. biasanya norma kerja dibuat oleh pihak perusahaan terkait tujuan agar menciptakan suasana lingkungan kerja yang disiplin. Belum diterapkannya norma kerja membuat pihak dinas kesulitan membela pekerja karena dasar dinas tenaga kerja melakukan pembelaan adalah dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Dinas tidak bisa membela pekerja mengenai permasalahan upah jika perusahaan tidak membuat aturan upah.

Pengertian Norma Kerja (*Labour Legislation*) adalah pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha atau pimpinan perusahaan yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, bersifat imperatif, sifat wajib dan serta bersifat makro minimal, artinya tanpa kecuali mengikat semua perusahaan tanpa mempertimbangkan tempat, ukuran, jenis usaha, sifat badan hukum, dan lain sebagainya dari perusahaan tersebut dengan standar minimal, artinya bahwa perusahaan dapat saja menerapkan standar yang lebih baik dari pada yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang diatur secara internal perusahaan. Adapun jenis-jenis norma kerja tersebut, adalah: Upah Minimum Kota atau Kabupaten, BPJS Ketenagakerjaan, Keselamatan Kerja atau Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Upah Lembur, dan lain-lain (Zulkarnaen, 2018).

Pekerja memegang peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Sehubungan dengan itu, sudah sepatutnya perusahaan memberi perhatian lebih terhadap kondisi pekerja. Perusahaan harus berusaha secara maksimal guna mencegah dan mengurangi terjadinya permasalahan upah kerja dengan melaksanakan norma kerja.

Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) membawa risiko bagi kesehatan masyarakat dan bahkan telah merenggut korban jiwa bagi yang terinfeksi di berbagai belahan penjuru dunia, termasuk Indonesia. Terganggunya aktivitas ekonomi akan berimplikasi kepada perubahan dalam postur Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Tahun Anggaran 2020 baik sisi Pendapatan Negara, sisi Belanja Negara, maupun sisi Pembiayaan (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020). Adanya pandemi ini membuat anggaran dinas tenaga kerja dan transmigrasi DIY dikurangi, jadi otomatis menghambat pelaksanaan penyelesaian permasalahan upah pekerja. Pandemi covid ini juga membuat pihak dinas tidak bisa melakukan pengawasan langsung. Meskipun seperti itu pelayanan di

Disnakertrans DIY tetap berjalan untuk melayani masyarakat. Pelayanan Disnakertrans akan lebih banyak pada pelayanan online yaitu bisa melalui email di disnakertrans@jogjaprov.go.id atau website nakertrans.jogjaprov.go.id. Sosial media Disnakertrans yang aktif meliputi Facebook : [dsnakertrans.diy](https://www.facebook.com/dsnakertrans.diy), Instagram : [@nakertrans.diy](https://www.instagram.com/nakertrans.diy), dan twitter: [@nakertransdiy](https://twitter.com/nakertransdiy). Pelayanan yang sifatnya mengumpulkan masyarakat dan sifatnya tidak mendesak sementara ditunda sampai dengan waktu yang belum ditentukan untuk mencegah penyebaran virus COVID-19.

Adanya pandemi ini membuat anggaran dinas tenaga kerja dan transmigrasi DIY dikurangi, jadi otomatis menghambat pelaksanaan penyelesaian permasalahan upah pekerja. Pandemi covid ini juga membuat pihak dinas tidak bisa melakukan pengawasan langsung. Sejak merebaknya Covid-19 di Wuhan pada awal tahun 2020, kehebohan mulai menyeruak secara berangsur yang bahkan menjangkau seluruh dunia. Kehebohan ini dipicu oleh banyaknya jumlah korban dalam waktu relatif singkat disertai kegamangan semua pihak menghadapi Covid-19. Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran World Health Organization (WHO), mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai lock down). Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (Working from Home/WFH) (Mungkasa, 2020). Penyebaran Pandemi COVID-19 secara cepat dan luas mengakibatkan perubahan signifikan pada segala aspek kehidupan masyarakat. Pandemi psikologi COVID-19 telah “menyebarkan” ketakutan, kecemasan dan kepanikan secara cepat di seluruh dunia. Ada beberapa dinamika psikologi pandemic COVID-19 yang menjadi perhatian dalam perspektif psikologi sosial, yaitu pengolahan informasi dan bias kognisi, perubahan emosi dan perilaku, serta pengaruh sosial dan konformitas. Dinamika psikologi itu tidak lepas dari interaksi antara karakteristik personal (kepribadian, nilai, pengetahuan), situasi (budaya, norma, agama), dan kebijakan pemerintah dalam menangani pandemi COVID-19. Memahami dinamika sosial psikologis pandemi COVID-19 membantu kita untuk bagaimana berpikir, bersikap dan berperilaku, serta memberikan masukan bagi pemerintah dan pihak-pihak terkait dalam membuat kebijakan penanganan COVID-19 secara akurat, efektif dan komprehensif (Agung, 2020).

Harus dipikirkan agar pandemi ini tidak menghambat kinerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Harus dipikirkan solusi yang bijak. Solusi harus mampu membuat kinerja dinas setinggi dikala tidak ada wabah pandemi covid 19.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa hambatan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mengatasi permasalahan upah pekerja berupa hambatan internal dan eksternal. Hambatan internal adalah kurangnya jumlah pegawai yang memang secara khusus memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengontrol dan memerikan edukasi kepada pengusaha. Hambatan eksternal adalah belum optimal lembaga LKS biparit, perusahaan yang belum menerapkan norma kerja, pandemi Covid, dan kurangnya pemahaman pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban mereka.

Referensi

Agung, I. M. (2020). Memahami Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Psikologi Sosial. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(2), 68–84. Retrieved from <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Psikobuletin/article/view/9616/5058>

- Dewi, D. A. T., & Parwata, I. G. N. (2013). Susunan Keanggotaan Dan Tugas Lks Bipartit Terkait Penyelesaian Hubungan Industrial. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 5(1), 1–5. Retrieved from <https://ocs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/19343/12821>
- Fritjie Rumimpunu. (2014). Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003). *Vol.II/No.2/Januari-Maret /2014 Edisi Khusus*, 2(2), 117–126.
- Insany, & Hernawan, A. (2018). *Tinjauan Yuridis Terhadap Ketentuan Upah Dan Waktu Kerja Lembur Di Perusahaan Gameloft Yogyakarta Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Universitas Gajah Mada). Universitas Gajah Mada. Retrieved from http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/154591
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 3(2), 59–72.
- Kurniawan, S., & Sulistyaningrum, E. (2016). *Kata kunci : Buruh, Serikat Buruh, Upah, PSM. 2016*, 193–215.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Journal Administrasi Negara*, 1(4), 1388–1400. Retrieved from https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://www.academia.edu/download/52120508/Isi_Jurnal_BAru_NEW_11-13-13-07-29-39.pdf&hl=en&sa=T&oi=gsb-gga&ct=res&cd=0&d=17719419259648969388&ei=SpqFYKH6BeeM6rQPON2lqA0&scisig=AAGBfm3P3LnUmyflnX7xlmjMLOENy8lpw
- Marbun, R. J., Ginting, B., Tarigan, P., & Agusmidah. (2017). Lembaga Kerjasama (Lks) Bipartit Perusahaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Deli Serdang. *USU Law Journal*, 5(1), 173–185.
- Moleong, L. J. (2007). Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*, 103.
- Moleong, L. J. (2012). Metodologi penelitian kualitatif (Cet. Ke-30.). *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mulyani, B. (2020). Dekonstruksi Pengawasan Peraturan Daerah Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *JURIDICA : Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani*, 2(1), 91–113. doi: 10.46601/juridica.v2i1.183
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. doi: 10.36574/jpp.v4i2.119
- Nasution, F. R., & Muthalib, A. (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1–7. Retrieved from <https://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/viewFile/890/875>
- Noviar, I. (2015). Peranan Pemerintah Daerah dalam Memberikan Perlindungan terhadap Hak-hak Pekerja/buruh Terutama Berupa Pemenuhan Atas Upah yang Layak (Studi di Kabupaten Sanggau). *Jurnal Nestor Magister Hukum*, 2(2), 209834.
- Prajnaparamitha, K., & Ghoni, M. R. (2020). Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(2), 314–328. doi: 10.14710/alj.v3i2.314-328
- Prastowo, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-ruzzmedia.
- Prayudo & Darma. (2018). *Hambatan Pelaksanaan Pengawasan Penerapan Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta* (Universitas Gajah Mada). Universitas Gajah Mada. Retrieved from http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/157517

Raden Mahmud Wijaya, Chandra Dewi Puspitasari. *Hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mengatasi permasalahan upah pekerja*

Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Zulkarnaen, A. H. (2018). Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 806. doi: 10.35194/jhmj.v2i2.32

LEMBAR PENGESAHAN JOURNAL

Judul : **HAMBATAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DALAM
MENGATASI PERMASALAHAN UPAH PEKERJA**

Nama : Raden Mahmud Wijaya
NIM : 15401241023
Prodi : Pendidikan Kewarganegaraan



Yogyakarta, 29 Juni 2021

Reviewer

Dosen Pembimbing,

Anang Priyanto, SH.,M.Hum

Chandra Dewi Puspitasari, SH., LL.M

Rekomendasi Pembimbing (mohon lingkari satu)

1. Dikirim ke Journal Student
2. Dikirim ke Journal Civics
3. Dikirim ke Journal lain