BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Buruh merupakan salah satu elemen penting dalam pembangunan bangsa. Kontribusi mereka dalam roda ekonomi dan industri tidak dapat dipungkiri. Namun, di balik peran vitalnya, buruh seringkali mengalami permasalahan terkait hak-haknya. Permasalahan ini dapat berupa gaji yang tidak sesuai Upah Minimum Kota (UMK), jam kerja yang berlebihan, hingga keselamatan kerja yang tidak terjamin. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Tapi di Indonesia buruh selalu diindentikan dengan pekerja rendahan, hina, kasar dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam bekerja, tetapi pada intinya keempat kata tadi mempunyai makna yang sama yaitu pekerja. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Dalam Pasal 1 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan, buruh diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Artinya, seorang manajer atau karyawan bank misalnya, sejatinya adalah seorang buruh. Definisi buruh sedemikian luas, karena UU sendiri tidak mengatur perbedaan soal status. Ketika ada hubungan dan perjanjian kerja, maka pihak yang menerima penghasilan, disebut buruh.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan baik diri mereka sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar kependudukan pada suatu negara dibedakan menjadi dua, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja, batas usia kerja adalah dalam rentang usia 15 tahun – 64 tahun.

Dalam penjelasan ini setiap orang yang mampu bekerja disebut dengan tenaga kerja, di Indonesia para pekerja membentuk sebuah perkumpulan yang biasa disebut Serikat Pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 ayat 1 Undang- Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, bertanggung jawab, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dalam Pasal 1 Ayat (15) UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa perjanjian kerja memenuhi harus memenuhi unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah. Artinya, ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku tidak menjelaskan harus ada tempat kerja tertentu yang membuat seseorang disebut buruh. Misalnya, jika seseorang mendapat pekerjaan, dengan hanya perjanjian yang disepakati hanya melalui perangkat pesan singkat, contohnya WhatsApp. Dan atas pekerjaan tersebut seseorang mendapatkan uang atau kompensasi apapun, maka sudah bisa disebut buruh berdasarkan pengertian UU. Meskipun demikian, ketika seseorang menerima suatu pekerjaan dalam jangka pendek, oleh beberapa pemberi kerja, maka bisa juga disebut buruh. Profesi ini dikenal sebagai buruh lepas, atau biasa disebut "freelance".

Dalam bidang ketenagakerjaan selain tenaga kerja, pengusaha pun ikut andil di dalamnya, dalam pemberian lapangan kerja dan penyedia lapangan pekerjaan. Pengusaha merupakan orang yang bekerja di bidang bisnis atau perdagangan, khususnya pada level eksekutif atau seseorang yang memiliki keterampilan khusus di bidang finansial. Pengusaha di Indonesia memiliki kelompok yang tergabung dalam APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia), salah satu tugas dari kelompok ini ikut dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK).

Dalam menunjang efektivitas kinerja para tenaga kerja hal yang paling vital adalah soal Upah, banyak anggapan bahwa apabila seseorang bekerja dan menerima gaji/upah maka orang tersebut akan terasa lebih terhormat dan menunjukkan status yang lebih tinggi, namun masalah pada tenaga kerja di Indonesia adalah soal upah atau yang sering diperdebatkan soal upah minimum. Perbedaan pendapat antara dua kubu tersebut tentang upah minimum bukanlah suatu isu baru. Perbedaan ini dapat dilihat dari perselisihan antara kelompok serikat pekerja yang menghendaki kenaikan upah minimum yang signifikan, sementara kelompok

pengusaha melihat bahwa tuntutan ini bertentangan dan tidak kompatibel dengan upaya pemerintah mendorong pemulihan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting. Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah di bawah rata-rata dari nilai kebutuhan untuk hidup, akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaannya maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan. Menurut Edwin B. Flippo (Sirait, 2006:181) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah menyebutkan definisi upah sebagai berikut, Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Menurut Sirait (2006:181), Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan pada suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah : Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa

yang telah dilakukan. Dari pengertian pengertian di atas tentang upah maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah bayaran atau timbal balik finansial yang diberikan secara langsung untuk tenaga kerja berdasarkan waktu kerja, jumlah barang yang dihasilkan dan kuantitas pelayanan yang diberikan atau dihasilkan.

Dalam pemberian upah pemerintah turut mengambil andil, dengan menentukan upah minimum kepada para tenaga kerja. Pengertian upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum). Dalam pelaksanaannya di Indonesia menunjukkan bahwa upah tampaknya telah menjadi alat yang efektif dari pemerintah untuk mengontrol buruh. Bagi tenaga kerja itu sendiri upah digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, bagi suatu perusahaan upah salah satu sumber biaya dalam menentukan dan mempengaruhi produksi total perusahaan itu sendiri dan harga dari output suatu barang, sedangkan bagi pemerintah upah digunakan untuk pemerataan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat.

Kebijakan upah minimum Kota (UMK) merupakan kebijakan yang wajib ditaati oleh setiap perusahaan di Indonesia. 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 pasal 90 ayat (1). (Asyhadie,2008:39)

Pemerintah akan menaikkan nilai besaran upah, ketika memang ada kebutuhan, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan nilai pembangunan ekonomi. Salah satu campur tangan pemerintah tentang penetapan upah adalah merumuskan kebijakan tentang penetapan upah minimum regional berupa Upah Minimum Provinsi dan Upah minimum Kabupaten / Kota. Upah ditetapkan secara sektoral dan regional provinsi maupun kabupaten / Kota. Hal ini karena penentuan kebijakan mengenai upah minimum diserahkan kepada daerah sesuai dengan adanya otonomi daerah (UU No.25 tahun 1999 dan UU No. 32 tahun 2004) khususnya dalam pasal 3 ayat 5 butir 8 PP No. 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom yang mengatur pembagian kewenangan sebagai berikut (1) penetapan pedoman jaminan kesejahteraan purna kerja (2)

Penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum, besaran upah minimum didasarkan pada skala yang disebut ‘Kebutuhan Fisik Minimum’, yang disesuaikan dengan Indeks Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berikut merupakan tabel Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bekasi.

(Table 1 UMKM Kota Bekasi)

Tahun	UMK
2019	Rp 4.229.756,,61.
2020	Rp 4.589.708,90.
2021	Rp 4.791.843,90
2022	Rp 4.816.921,17.
2023	Rp 5.156.246,20.
2024	Rp 5.343.430,99.

Sumber : Data Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi 2024

Namun, dalam penerapan pemberian upah dari perusahaan industri kepada para buruh terkadang tidak sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Rata-rata gaji perusahaan di bidang FnB ada di range Rp.3,500.000 sampai Rp 4.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan hak dan kesejahteraan karyawannya. Masih banyak kasus penyelewengan pemberian upah yang tidak seharusnya. Banyak buruh yang menerima upah dibawah upah minimum yang sudah ditentukan. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja memiliki peran penting untuk dapat turut serta memberikan perlindungan hak upah untuk para buruh agar sesuai dengan peraturan dan ketentuan perundang undangan yang berlaku.

Penentuan upah akan selalu menjadi perdebatan dalam penyusunannya karena dibandingkan dengan jumlah kebutuhan hidup layak. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.2 tahun 2016, Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam satu bulan. KHL hingga 2020 menjadi komponen perhitungan UMP, namun pada tahun selanjutnya dihilangkan. KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak, baik secara

fisik, non-fisik, maupun sosial. Acuannya adalah standar kebutuhan seseorang selama satu bulan. KHL menjadi standar namun tampak belum ideal. Sebab ini baru kebutuhan lain seperti dana darurat pribadi, investasi, dan sosial belum termasuk. Adapun tabungan, hiburan, dan asuransi. Begitu juga dengan anggaran untuk membayar hutang atau cicilan. Sementara di Kota Bekasi UMK pada 2024 naik Rp185.181 atau 3,59% menjadi Rp5.343.430 per bulan. UMK Kota Bekasi dapat memenuhi KHL dasar yakni untuk kebutuhan makan, perumahan, kesehatan, rekreasi, dan tabungan rutin tiap bulan. Sementara untuk membeli komponen lain seperti sandang berarti masih belum cukup.

(Table 2 KHL Kota Bekasi)

Nomor	Kebutuhan	Pengeluaran (Rp)	Keterangan
1	Makan dan Minum (Kebutuhan Dapur)	1.200.000	Per Bulan
2	Kebutuhan Rumah	3.190.100	Per Bulan
3	Transportasi dan Komunikasi	933.817	Per Bulan
TOTAL		5.323.917	Per Bulan

Sumber : Hasil Survery Oleh Media CNBC Indonesia 2024

Hal utama dalam perlindungan hak para buruh adalah tindakan berupa pengawasan. Pengawasan oleh Pengawas Ketenagakerjaan diatur secara khusus dalam Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan langsung ke tempat kerja Buruh oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Hasil dari pemeriksaan secara langsung ini nantinya harus dituangkan

ke dalam nota pengawasan dan diberikan kepada Buruh maupun pemberi kerja / perusahaan.

Apabila dalam pelaksanaan pengawasan perusahaan industri oleh Dinas Tenaga Kerja belum cukup dan terjadi pelanggaran atas hak normative mengenai pemenuhan upah buruh maka Dinas Tenaga Kerja dapat menempuh proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) merupakan mekanisme yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Pada mekanisme ini, peran negara secara langsung baru dibutuhkan pada tahap Tripartite. Tahap Tripartite adalah pada dasarnya merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dinas tenaga kerja setempat diantara Buruh dan pengusaha. Tahap Tripartite sendiri diatur dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Untuk meningkatkan peran Dinas Tenaga Kerja di Kota Bekasi memberi prioritas dengan membuat rencana kerja yaitu menjadikan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ke sasaran strategis nomor 3. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pada tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sukses dalam menyelesaikan persoalan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Di kota Bekasi. Hal tersebut dapat dilihat dari data yang tercantum pada tabel berikut :

(Table 3 Data Penyelesaian Kasus PPHI Tahun 2023 di Kota Bekasi)

Tahun	Jumlah Kasus	Jumlah Penyelesaian	Persentase (%)
2021	Tidak ada catatan kasus	Tidak ada catatan kasus	100 %
2022	25	25	100%
2023	35	35	100%

Sumber : Data Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi 2023

Dalam mendukung sasaran strategis 3 Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi melaksanakan kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota dengan cara memediasi

kasus antara pekerja dan perusahaan. Tidak jarang terjadi keributan antara pekerja dan perusahaan karena tidak menemui titik kesepakatan. Untuk jumlah kasus yang masuk pada tahun 2023 sebanyak 35 kasus. Dibandingkan tahun sebelumnya jumlah kasus yang masuk jauh menurun. Ini menunjukkan keadaan yang baik karena mencerminkan hubungan antara pekerja dan perusahaan terbilang harmonis.

Disamping itu, berdasarkan hasil penelitian dilapangan melalui hasil wawancara di sekretariat SPSI Bekasi penetapan dan penerapan UMK tentunya menuai berbagai macam permasalahan. Permasalahan permasalahan dapat timbul karena adanya perbedaan kepentingan sehingga menimbulkan gesekan antara serikat pekerja atau buruh dengan para pelaku usaha swasta. Beberapa permasalahan yang timbul antara lain adalah sebagai berikut :

1.) Kesenjangan data dan perbedaan metodologi

Kesenjangan data dan perbedaan metodologi dalam menentukan besaran UMK akan menimbulkan permasalahan terutama dalam total besaran UMK yang dirumuskan

2.) Ketidaksesuaian UMK dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak)

Permasalahan ini biasanya diakibatkan angka KHL yang terlalu tinggi di daerah dan tidak sesuai dengan kemampuan perusahaan.

3.) Dampak Ekonomi dan Lapangan Pekerjaan

Permintaan kenaikan UMK yang terlalu tinggi dikhawatirkan dapat berdampak pada ekonomi lokal serta dapat memperkical lapangan pekerjaan dan memperbesar kemungikanan PHK dari perusahaan karena kemampuan perusahaan yang terbatas untuk membayar upah buruh.

4.) Kurangnya Komunikasi dan Partisipasi

Kurangnya komunikasi dan partisipasi dalam penentuan dan penerapan UMK di Kota Bekasi dapat menjadi faktor penghambat proses penetapan dan penerapan upah karena akan menimbulkan kecurigaan transparansi dalam penetapan dan pelaksanaannya.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam hal ini memiliki peran dan tanggung jawab sebagai fasilitator. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Sebagai Fasilitator adalah untuk memfasilitasi berbagai pihak terkait ketenagakerjaan. Peran fasilitator ini dijalankan dengan tujuan untuk mencapai hubungan yang harmonis dan berkeadilan antara para pencari kerja, pemberi kerja, dan pemerintah. Peran fasilitator yang dijalankan oleh Disnaker sangatlah penting dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang kondusif dan berkelanjutan. Dengan menjalankan peran ini secara optimal, diharapkan Disnaker dapat membantu meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang kedua adalah sebagai Regulator. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bekasi memiliki peran penting sebagai regulator dalam bidang ketenagakerjaan di wilayahnya. Peran regulator ini dijalankan dengan tujuan untuk memastikan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, berkeadilan, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peran regulator yang dijalankan oleh Disnaker Kota Bekasi sangatlah penting dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang kondusif dan berkelanjutan. Dengan menjalankan peran ini secara optimal, diharapkan Disnaker dapat membantu meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi di Kota Bekasi.

Selanjutnya, peran yang tidak kalah penting dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi adalah sebagai Katalisator. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bekasi memiliki peran penting sebagai katalisator dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan lapangan pekerjaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang ketenagakerjaan. Peran katalisator yang dijalankan oleh Disnaker Kota Bekasi sangatlah penting dalam

mendorong penciptaan lapangan pekerjaan, meningkatkan kompetensi tenaga kerja, dan membangun ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan menjalankan peran ini secara optimal, diharapkan Disnaker dapat berkontribusi dalam mewujudkan visi dan misi Kota Bekasi untuk menjadi kota yang maju, sejahtera, dan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka penulis dapat memberikan rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana peran Dinas tenaga kerja Kota Bekasi dalam menetapkan dan menerapkan upah minmum kota (UMK) di Kota Bekasi ?
- 2) Apa saja faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam proses penerapan UMK di Kota Bekasi ?
- 3) Apa Upaya Dinas tenaga kerja dalam menetapkan dan menerapkan upah minimum kota (UMK) di Kota Bekasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat ditentukan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam proses penetapan dan penerapan UMK di Kota Bekasi
- 2) Untuk mengetahui faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam proses penetapan dan penerapan UMK di Kota Bekasi.
- 3) Untuk mengetahui upaya dan strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam proses penetapan dan penerapan UMK di Kota Bekasi

1.4 Signifikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini membagi signifikansi ke dalam 2 hal yaitu signifikansi akademis dan signifikansi praktis

1.4.1 Signifikansi Akademis

Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengetahui bagaimana strategi pemerintahan kota Bekasi berkolaborasi dengan Lembaga masyarakat dalam konteks pemberdayaan pemuda di Kota Bekasi dalam hal ini peneliti mencoba mencari sumber atau informan yang memang secara tugas dan fungsi mampu melakukan pemberdayaan seperti organisasi kepemudaan ataupun pihak swasta maka dari itu dalam penelitian ini peneliti membawa judul “ Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Dalam Melindungi Hak Buruh (Studi Kasus : Penetapan dan Penerapan UMK) ” dalam penelitian ini peneliti tentu nya melihat dari berbagai penelitian yang sudah di lakukan oleh masyarakat dalam konteks pemberdayaan baik dalam resume atau jurnal dan hal tersebut menjadi sumber yang memang membantu dalam proses penelitian ini.

Rujukan pertama oleh Netty Netty (tahun 2019) yang berjudul “ Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi “ Dinas Ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pengawasan penetapan dan pelaksanaan upah minimum, hal ini berkaitan dengan penelitian penulis karena memiliki persamaan perspektif pembahasan yaitu bagaimana peranan dinas ketenagakerjaan.

Rujukan yang kedua ditulis oleh Herlyansyah, Bayu and Priyadi, Budi Puspo (2021) yang berjudul “ Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam Penetapan Upah Minimum Kota (UMK)/65/ADM.PUBLIK/2021 “. Proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK) harus berjalan sesuai regulasi dan sistematika yang berlaku. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mengambil peran penting khususnya dalam penentuan, pengawasan serta proses pelaksanaan penetapan dan penerapan upah minimum di Kota Bekasi.

Rujukan ketiga oleh Aziz, Umair Abdul (2024) yang berjudul “Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi terhadap implementasi pasal 6 Permenaker

nomor 18 tahun 2022 tentang Ketentuan Upah Minimum Jawa Barat perspektif Siyasah Dusturiyah” penelitian ini membahas tentang implementasi ataupun penerapan peraturan menteri tenaga kerja (PERMENAKER) pasal 6 nomor 18 tahun 2022 tentang ketentuan upah minimum Jawa Barat yang dibahas melalui sudut pandang atau perspektif Siyasah Dusturiyah untuk menentukan aspek aspek yang berkaitan dengan agama Islam.

Rujukan yang keempat ditulis oleh Dhuwi Puspita SariNur Aini yang berjudul “STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI MASA PANDEMI COVID-19”. Penelitian ini membahas tentang upaya dan hal hal yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi selama masa Pandemi COVID-19 untuk menekan angka pengangguran di Kota Bekasi. Relevansi dengan penelitian penulis adalah pembahasan mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam melindungi hak-hak para buruh selama masa pandemi COVID-19 terutama hak upah buruh di Kota Bekasi agar tetap sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bekasi.

Rujukan yang kelima ditulis oleh Metta Regina (2023) yang berjudul “PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM PROVINSI SEBAGAI TINDAK PIDANA”. Penelitian ini membahas mengenai pemberian upah oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi (UMP) sebagai suatu tindakan pidana di mata hukum. Penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian penulis dalam aspek pembahasan mengenai perlindungan hak upah buruh. Namun, penelitian penulis lebih berfokus pada perlindungan hak upah buruh melalui peranan dan strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Rujukan yang keenam adalah penelitian yang ditulis oleh Harin Nadindra Kitri, Joko Priyono yang berjudul “MENDAPAT BAYARAN DIBAWAH KETENTUAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR)”. Penelitian ini membahas tentang bayaran hak upah buruh yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR). Pemberian hak upah buruh yang tidak sesuai dengan UMR juga merupakan

salah satu tindakan pidana, hal ini dapat terjadi karena penyelewengan oleh pihak perusahaan kepada para buruh khususnya buruh yang baru terjun kedalam dunia kerja atau biasa disebut "*Fresh Graduate*". Relevansi dengan penelitian penulis adalah pembahasan mengenai perlindungan hak upah buruh yang dilakukan oleh pemerintah setempat. Khususnya fokus dalam penelitian penulis adalah peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam melindungi hak-hak buruh yang bekerja di Kota Bekasi.

Rujukan yang ketujuh adalah penelitian dari Sulastri Endang yang berjudul "Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Dalam Penetapan Upah Minimum Kota (UMK)". Penelitian ini membahas mengenai seberapa besar impact peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagai pengawas dan fasilitator dalam penetapan UMK di Kota Bekasi. Relevansi dengan penelitian penulis adalah persamaan perspektif pembahasan yaitu meneliti tentang peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Rujukan yang kedelapan adalah penelitian oleh Mulasih Rini yang berjudul "Peran dan Fungsi Dewan Pengupahan Kota Bekasi dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK)". Penelitian ini menjelaskan bahwa Dewan Pengupahan memiliki peran yang sangat penting dalam penyeimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam penentuan UMK. Penelitian dapat menjadi rujukan penulis karena memiliki pembahasan dan tema utama yang berkaitan dengan UMK.

Rujukan yang kesembilan adalah penelitian yang ditulis oleh Mulyati dengan judul "Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bekasi. Penelitian ini menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi proses penetapan UMK di Kota Bekasi seperti Inflasi, pertumbuhan ekonomi dan angka KHL. Tentunya penelitian dapat menjadi rujukan bagi penulis karena dapat membantu untuk menentukan dan mengevaluasi faktor yang menjadi pengaruh terhadap penetapan UMK di Kota Bekasi.

Rujukan yang kesepuluh adalah penelitian yang ditulis oleh Fajarwati Diana yang berjudul "Evaluasi Pelaksanaan Penerapan Kebijakan Upah

Minimum Kerja Kota Bekasi Tahun 2010”. Penelitian ini terbit pada tahun 2022 dan membahas mengenai evaluasi survey angka KHL, evaluasi mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam memfasilitasi pembahasan UMK bersama Dewan Pengupahan serta evaluasi terhadap pelaksanaan pengawasan UMK. Penelitian ini sangat dibutuhkan oleh penulis untuk melihat bahan evaluasi yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam pengawasan penerapan UMK di Kota Bekasi.

1.4.2 Signifikasi Praktis

A. Dalam hal ini peneliti berharap penelitian dapat bermanfaat untuk membantu mendorong kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam upaya memberikan perlindungan kepada para buruh di Kota Bekasi khususnya dalam pemenuhan hak upah buruh.

B. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah pengalaman serta wawasan bagi penulis sehingga nantinya dapat kembali memberikan ide dan gagasan yang diharapkan dapat membawa manfaat dan kebaikan bagi Kota Bekasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang diterapkan oleh penulis untuk menulis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I: Pendahuluan

- **Latar Belakang Masalah:** Menjelaskan alasan mengapa penelitian dilakukan, dengan memberikan gambaran umum tentang permasalahan yang akan dikaji.
- **Rumusan Masalah:** Merumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang ingin dijawab melalui penelitian.
- **Tujuan Penelitian:** Menjelaskan tujuan yang ingin dicapai dengan penelitian.
- **Kegunaan Penelitian:** Menjelaskan manfaat atau keuntungan yang diharapkan dari hasil penelitian.

Bab II: Tinjauan Pustaka

- **Kajian Pustaka:** Mengkaji dan membahas literatur yang relevan dengan topik penelitian, termasuk teori, konsep, dan penelitian sebelumnya.
- **Kerangka Berpikir:** Menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti dan bagaimana penelitian akan dilakukan.

Bab III: Metode Penelitian

- **Jenis Penelitian:** Menjelaskan jenis penelitian yang digunakan, seperti penelitian kualitatif, kuantitatif, atau campuran.
- **Populasi dan Sampel:** Menjelaskan populasi yang akan diteliti dan bagaimana sampel diambil dari populasi tersebut.
- **Teknik Pengumpulan Data:** Menjelaskan metode dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.
- **Teknik Analisis Data:** Menjelaskan metode yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

- **Hasil Penelitian:** Menyajikan data penelitian yang telah dikumpulkan dan dianalisis.
- **Pembahasan:** Menjelaskan dan interpretasikan makna dari hasil penelitian, dengan menghubungkannya dengan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir.

Bab V: Simpulan dan Saran

- **Simpulan:** Menyimpulkan hasil penelitian dan menjawab rumusan masalah yang telah diajukan.
- **Saran:** Memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya atau untuk pihak-pihak yang berkepentingan