

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DI MINIMARKET ATAS HAK YANG
TIDAK TERPENUHI DI KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA (LEGAL
PROTECTION FOR WORKERS AT MINIMARKETS REGARDING
UNFULFILLED RIGHTS IN PENAJAM PASER UTARA REGENCY)**

Ita Liza Karmila¹, Erna Susanti², Reza Pramasta Gegana³

^{1,2,3}Universitas Mulawarman

pitaliza201098@gmail.com¹, ernasusanti@fh.unmul.ac.id²

Abstract

This study examines legal protection and law enforcement regarding workers' rights violations at Minimarket in Penajam Paser Utara. The findings reveal that all workers receive wages below the regional minimum and work overtime. Legal supervision has not been conducted as the local Manpower Office has not reached the minimarket. The Penajam Paser Utara Manpower Office is responsible for providing guidance and counseling to companies, while law enforcement falls under the authority of the East Kalimantan Provincial Manpower and Transmigration Office in Samarinda.

Keywords: Minimum Wage, Working Hours, Workers.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis permasalahan terkait perlindungan hukum terhadap hak pekerja dan penegakan hukum terhadap pelanggaran hak pekerja di minimarket di Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh pekerja minimarket mendapatkan upah di bawah minimum dan bekerja lebih dari waktu kerja. Terkait pelaksanaan pengawasan hukum belum terlaksana dikarenakan Dinas Ketenagakerjaan Penajam Paser Utara belum menjangkau minimarket tersebut. Dalam melakukan pengawasan Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara memiliki tugas untuk melakukan pembinaan dan penyuluhan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Penajam Paser Utara. Sedangkan yang berhak melakukan penegakan hukum ialah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda.

Kata Kunci: Upah Minimum, Jam Kerja, Pekerja.

I. PENDAHULUAN

Seorang pekerja berhak untuk memperoleh kesempatan kerja dan menjamin kehidupannya secara layak diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai dengan prinsip-prinsip

kemanusiaan. Ketentuan ini menegaskan tanggung jawab negara dalam menjamin terpenuhinya hak dasar warga negara di bidang ketenagakerjaan, serta mewujudkan kesejahteraan yang adil dan merata bagi seluruh rakyat Indonesia.

Negara Republik Indonesia berkewajiban guna menjamin agar setiap pekerjaan dilaksanakan secara adil dan tertib, baik mengenai upah, jenis pekerjaan, maupun syarat-syarat pekerjaan. Namun, Realitanya menunjukkan bahwa banyak pengusaha menerapkan aturan jam kerja melampaui batas waktu kerja. Merujuk pada ketentuan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pengusaha berkewajiban untuk menaati aturan mengenai waktu kerja. Ketentuan tersebut mengatur dua skema waktu kerja, yaitu: (a) selama 7 (tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu untuk sistem kerja 6 (enam) hari dalam seminggu; atau (b) selama 8 (delapan) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu bagi sistem kerja 5 (lima) hari dalam seminggu. Dalam hal waktu kerja, minimarket membuka toko pada jam 08.00 WITA dan tutup pada jam 22.00 WITA. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menjelaskan tentang Upah, berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja/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/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah pekerja lebih rendah dari batas minimum yang telah ditetapkan, sebagaimana diatur dalam pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Namun pada implementasinya pekerja tersebut mendapatkan upah di bawah minimum. Upah Minimum Kabupaten (UMK) Penajam Paser Utara ditetapkan sebesar Rp 3.957.345 (tiga juta sembilan ratus lima puluh tujuh ribu tiga ratus empat puluh lima rupiah).¹ Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pekerja di minimarket masih menerima upah di bawah standar tersebut. Misalnya, posisi admin memperoleh penghasilan antara Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah) hingga Rp 3.400.000 (tiga juta empat ratus ribu rupiah). Sementara itu, SPG diupah sebesar Rp 2.400.000 (dua juta empat ratus ribu rupiah), staf gudang mendapatkan upah berkisar antara Rp 3.300.000 (tiga juta tiga ratus ribu rupiah)

¹ Prabawati, "Kenaikan UMK 2025 di Kaltim Capai 6,5 Persen", diakses pada 27 Juni 2025 pukul 00.06 WITA dari <https://www.kaltimprov.go.id/detailberita/kenaikan-umk-2025-di-kaltim-capai-65-persen>

sampai Rp 3.500.000 (tiga juta lima ratus ribu rupiah), dan kasir menerima upah antara Rp 2.900.000 (dua juta sembilan ratus ribu rupiah) hingga Rp 3.100.000 (tiga juta seratus ribu rupiah). Untuk bagian packing, upah yang diterima sebesar Rp 2.800.000 (dua juta delapan ratus ribu rupiah), sementara pekerja di bagian operasional mendapatkan upah mulai dari Rp 2.900.000 (dua juta sembilan ratus ribu rupiah) sampai Rp 3.100.000 (tiga juta seratus ribu rupiah), dan admin tercatat menerima upah antara Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah) hingga Rp 3.400.000 (tiga juta empat ratus ribu rupiah).²

Rupiah Saat peneliti melakukan penelitian di minimarket, peneliti menemukan beberapa peristiwa yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga menyebabkan kerugian terhadap hak-hak bagi pekerja seperti berupa pemberian upah di bawah minimum dan jam kerja melebihi batas waktu kerja. Berdasarkan hal tersebut penulis merumuskan rumusan masalah yakni:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja di minimarket di Kabupaten Penajam Paser Utara?
2. Bagaimana penegakan hukum terhadap pelanggaran hak pekerja minimarket di Kabupaten Penajam Paser Utara?

II. METODE PENELITIAN

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji menyatakan metode ialah cara kerja atau tata kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran dari ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Metode adalah pedoman cara seorang ilmuan mempelajari dan memahami langkah-langkah yang dihadapi.³ Sedangkan untuk pendekatan penelitian penulis menggunakan Penelitian socio-legal. Menurut Reza Banakar dan Max Travers sebagaimana dikutip Herlambang P. Wiratraman, mereka mendefinisikan bahwa penelitian sosio-legal merupakan pendekatan interdisipliner. Tujuannya adalah untuk menggabungkan semua aspek perspektif disiplin ilmu, ilmu sosial dan ilmu hukum, menjadi satu pendekatan. Karena pendekatan semacam itu, tujuan sosio-legal adalah untuk sepenuhnya menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan bentuk-bentuk pengalaman penelitian dari dua (atau beberapa) disiplin ilmu dalam upaya untuk mengatasi beberapa keterbatasan teoretis dan metodologis dari disiplin ilmu yang

² Wawancara dengan Manajer Minimarket (inisial S, nama minimarket disamarkan), melalui WhatsApp 22 Desember 2025, Pukul 14.00.

³ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, 2007, *Penelitian Normatif suatu tinjauan singkat*, ed.1, cet10, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal.6.

bersangkutan dan menciptakan landasan untuk mengembangkan bentuk analisis baru.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Pekerja Atas Hak Yang Tidak Terpenuhi Oleh Pekerja di Kabupaten Penajam Paser Utara

Minimarket merupakan wadah tempat usaha guna melakukan penjualan barang keperluan secara eceran langsung kepada konsumen dengan cara pelayanan sendiri. Minimarket bukan lagi merupakan istilah asing bagi masyarakat umum, terutama yang tinggal di kota-kota besar, dalam dunia perdagangan saat ini minimarket dikenal sebagai toko barang kebutuhan sehari-hari dengan ruangan yang tidak terlalu luas. Minimarket merupakan perantara pemasar antara produsen dan konsumen akhir dimana aktivitasnya adalah melaksanakan penjualan eceran. Menurut Hendri Ma'ruf, pengertian minimarket ialah toko yang mengisi kebutuhan masyarakat akan warung yang berformat modern, yang dekat dengan permukiman penduduk sehingga dapat mengungguli toko atau warung.⁴

Minimarket di Kabupaten Penajam Paser Utara merupakan usaha yang bergerak di bidang retail yang menjual berbagai kebutuhan seperti makanan, minuman, perawatan pribadi dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Minimarket ini memiliki 3 tempat di Kabupaten Penajam Paser Utara dengan jumlah pekerja kurang lebih 60 orang dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Dari 60 Orang penulis mendapatkan 57 orang responden guna mewakili seluruh pekerja minimarket. Pekerja minimarket terdiri dari berbagai jabatan yakni: Admin terdiri dari 9 orang wanita, Kasir terdiri dari 12 orang wanita, Packing terdiri dari 12 orang laki-laki, Staf Gudang terdiri, Staf Gudang terdiri dari 6 orang laki-laki, Operasional terdiri dari 6 orang laki-laki dengan SPG terdiri dari 12 orang wanita. Dengan demikian, total pekerja minimarket terdiri dari 33 orang perempuan dan 24 Orang laki-laki. Tingkat Pendapatan pekerja minimarket dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 2.1: Upah Pekerja Minimarket

No	Pekerjaan	Upah
1.	Admin	Rp 3.000.000-3.400.000
2.	Kasir	Rp 2.900.000-3.100.000
3.	Packing	Rp. 2.800.000

⁴ Hendri Ma'ruf, *Pemasaran Ritel*, (Jakarta: PT gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 84

4.	Staf gudang	Rp. 3.300.000-3.500.000
5.	Operasional	Rp 2.900.000-3.100.000
6.	SPG	Rp 2.400.000

Sumber: data primer yang diolah penulis dari keterangan pekerja, 2025

Berdasarkan tabel upah diatas dapat dilihat bahwa pengupahan yang dilakukan minimarket ialah di bawah UMK Penajam Paser Utara yang dimana UMK Penajam sendiri senilai Rp. 3.957.345 (tiga juta sembilan ratus lima puluh tujuh tiga ratus empat puluh lima rupiah). Terkait upah minimum telah diatur pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 88 E ayat (2) berbunyi: Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 36 ayat 3 yang berbunyi Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 sampai dengan pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Usaha mikro kecil dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah menjelaskan tentang kriteria usaha, mikro, kecil dan menengah. Pasal 35 ayat (5) yang berbunyi: Kriteria hasil penjualan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas:

- Usaha Mikro memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan Paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah),
- Usaha Kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan Paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) dan,
- Usaha Menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah).

Minimarket memperoleh pendapatan bersih berkisar Rp. 400.000.000 (empat ratus juta) sampai dengan Rp.500.000.000 (lima ratus juta rupiah) perbulan, sedangkan di bulan puasa pendapatan bisa melonjak sebanyak 600.000.000 (enam ratus juta) dalam sebulan dan bisa lebih. Sehingga penulis mengambil pendapatan tengah yakni Rp.450.000.000 (empat ratus lima puluh juta rupiah) dalam setahun pendapatan yang didapat berkisar Rp.5.550.000.000

(lima miliar lima ratus lima puluh juta rupiah).⁵ Minimarket ini memiliki 3 Tempat yang apabila di kalikan maka dalam setahun omset yang di dapatkan berkisar 16.650.000.000 (enam belas miliar enam ratus lima puluh juta rupiah). Penetapan status usaha minimarket sebagai usaha menengah berdasarkan perhitungan pendapatan tahunan juga memperkuat kewajiban menerapkan UMK sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemberian upah dan aturan jam kerja minimarket ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, yang dimana upah dan aturan jam kerja telah dijelaskan oleh Manajer Minimarket pada saat diterimanya pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Pasal 90 B ayat:

1. Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
2. Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

Berlandaskan fakta dilapangan diatas menunjukkan hasil penjualan minimarket melampaui batas omzet usaha mikro kecil, sehingga seharusnya memberikan upah sesuai dengan UMK yang berlaku dan tidak sepatutnya upah dan aturan kerja ditetapkan berlandaskan kesepakatan mengingat minimarket masuk kedalam usaha menengah.

Perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk, yaitu secara lisan maupun tertulis. Dari aspek perjanjian kerja, seluruh pekerja minimarket tidak memiliki perjanjian tertulis, Perjanjian lisan merupakan kesepakatan yang dibuat tanpa dituangkan dalam dokumen resmi yang ditandatangani oleh para pihak. Kendati tidak berbentuk tulisan, perjanjian tersebut tetap memiliki kekuatan hukum dan sah di mata hukum.⁶ Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dengan kata lain tidak adanya kontrak tertulis tidak membuat perjanjian kerja informal batal demi hukum, Namun berdasarkan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat yakni: kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, dan suatu sebab yang tidak terlarang. Kesepakatan dan

⁵ Wawancara dengan Manajer Minimarket (inisial S, nama disamarkan), melalui Whatsapp, Petung 23 Februari 2025, Pukul 04.00.

⁶ Tania Erika Dharmawanto dan Retni Dewi Pulung Sari, *Problematisasi Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan*, Jurnal Ilmiah Kenotariatan, 2023 hal. 72.

kecakapan merupakan syarat subyektif suatu perjanjian. Dan apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan pokok persoalan tertentu dan suatu sebab yang tidak terlarang merupakan syarat obyektif, yang dimana apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Lalu berdasarkan Pada Pasal 1337 KUH Perdata menjelaskan sebab terlarang adalah suatu hal yang dilarang Undang-Undang atau melawan kesusilaan. Ketentuan ini menjelaskan jika suatu sebab berlawanan dengan undang-undang atau kesusilaan baik atau ketertiban umum adalah terlarang. Dengan demikian pemberian upah di bawah minimum dan aturan kerja yang melebihi batas waktu kerja antara pekerja dan minimarket bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan. Undang-undang telah memberikan batasan bahwa setiap isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan harus selaras dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja.⁷ Maka dapat dikatakan perjanjian antara minimarket dan pekerja merupakan suatu sebab yang terlarang dan akibat hukum perjanjian tersebut ialah batal demi hukum.

2. Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Kabupaten oleh Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara

Pengawas ketenagakerjaan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh dengan pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Djoko Triyanto pengawas ketenagakerjaan memiliki tugas dan fungsi yakni ⁸:

1. Mengawasi berlakunya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
2. Memberikan pengetahuan, peringatan, saran kepada pengusaha serta pekerja dalam melaksanakan ketentuan perundang-undanga ketenagakerjaan agar dapat bekerja dengan maksimal, dan;
3. Memberitahukan dan melangsungkan penyidikan terkait pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan kepada pihak berwenang, setelah diberikan teguran peringatan berkali-kali beberapa kali.

⁷ Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*, Terjemahan. Soemardin, Bandung Nusa Media, 2006. Hal 221-225

⁸ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hal 159.

Dalam melakukan pengawasan Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara melakukan beberapa cara yakni dengan melakukan pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, pengawasan preventif dan pengawasan refresif.

Pertama, Menurut Sujamto pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi dan melakukan pemeriksaan di tempat terhadap obyek yang diawasi.⁹ Dari hasil wawancara dengan Bapak Drs. Wahiduddin Haji Rahim selaku fungsional pengawas ketenagakerjaan menjelaskan Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara melakukan pengawasan dalam bentuk kunjungan kepada perusahaan-perusahaan secara langsung guna melakukan pemeriksaan setiap tahun-nya namun Bapak Wahiduddin Haji Rahim menjelaskan bahwa belum pernah melakukan pengawasan terhadap minimarket.¹⁰ Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara memberikan himbauan, pembinaan serta kunjungan terhadap perusahaan-perusahaan agar menerapkan upah minimum dan memperkerjakan pekerja sesuai dengan batas jam kerja yang telah di atur di peraturan perundang-undangan yang berlaku. Alasan Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara tidak melakukan pengawasan di minimarket karena Dinas Tenaga kerja beranggapan pekerja di minimarket tergolong kurang dari 10 orang sehingga apabila memaksakan menetapkan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Penajam Paser Utara Dinas Tenaga Kerja takut akan di demo perusahaan sehingga upah dan aturan jam kerja cukup dilakukan dengan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan saja.¹¹ Selanjutnya Manajer Minimarket menjelaskan Untuk sejauh ini Dinas Tenaga Kerja belum pernah memberikan kunjungan terkait upah dan kami juga menetapkan upah hanya mengikuti perintah atasan.¹² Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja takut akan demo oleh pihak pengusaha dan beranggapan minimarket hanya memiliki karyawan yang sedikit sehingga tidak dilakukanya pengawasan dan penegakan hukum, seharusnya pengawasan dan penegakan hukum tetap dilaksanakan mengingat pengawas memiliki wewenang sebagaimana diatur pada Pasal 10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang berbunyi Pengawas Ketenagakerjaan berwenang memasuki perusahaan atau tempat kerja yang

⁹ Sujamto. 1986. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hal 61-65

¹⁰ Bapak Wahiduddin Haji Rahim, Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, Wawancara (Dinas Tenaga Kerja Penajam 28 April 2025. Pukul 10.13)

¹¹ Bapak Wahiduddin Haji Rahim, Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, Wawancara (Dinas Tenaga Kerja Penajam 28 April 2025. Pukul 10.15)

¹² Wawancara dengan Manajer Minimarket (inisial S, nama disamarkan), Petung, 23 Desember 2024, Pukul 14.13.

dilakukannya pekerjaan. Dari sini seharusnya Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara tidak perlu takut mengingat mereka memiliki wewenang untuk melakukan pengawasan, dan tentu saja terkait jumlah pekerja yang sedikit bukan suatu alasan untuk tidak melakukan pengawasan dan penegakan hukum. Dan faktanya Minimarket memiliki jumlah pekerja yang lumayan banyak yakni 60 Orang dan Pendapatan minimarket pertahunnya mendapatkan 16.650.000.000 (enam belas miliar enam ratus lima puluh juta rupiah) maka dari hasil pendapatan yang didapatkan maka minimarket termasuk kedalam Usaha menengah yang seharusnya pihak Minimarket membayar Upah sesuai dengan UMK yang berlaku seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah menjelaskan tentang kriteria usaha, mikro, kecil dan menengah. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa pengawasan langsung pengupahan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Penajam Paser Utara masih berlangsung kurang maksimal karena pengawasan tersebut kurang menyeluruh dan tidak menjangkau usaha menengah seperti minimarket sehingga beberapa pekerja usaha menengah masih belum merasakan pengawasan pengupahan serta pengawasan waktu kerja. Sebenarnya pemberian upah kepada pekerja boleh ditetapkan berdasarkan kesepakatan oleh pekerja dan pengusaha, tetapi dalam hal ini tidak boleh rendah maupun bertentangan peraturan perundang-undangan. Namun apabila kesepakatan tersebut lebih rendah maupun bertentangan dengan peraturan yang berlaku maka akan menimbulkan akibat batal demi hukum berdasarkan Pasal 88 A menyebutkan:

1. Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
3. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja atau buruh sesuai kesepakatan
4. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan
5. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kesepakatan tersebut batal demi hukum dan peraturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

6. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh
7. Pekerja/ buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
8. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Kedua, selain pengawasan langsung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Penajam Paser Utara juga melaksanakan pengawasan tidak langsung. Menurut Sujamto pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan tanpa mendatangi obyek yang diawasi.¹³ Pengawasan ini juga dipergunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara sebagaimana diungkapkan dalam wawancara dengan Bapak Drs. Wahiduddin Haji Rahim selaku fungsional pengawas ketenagakerjaan yang menjelaskan Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara tidak hanya melakukan pengawasan secara langsung namun juga melakukan pengawasan secara tidak langsung. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara menelpon HRD Perusahaan untuk memberitahukan bahwa perusahaan harus melaksanakan ketentuan upah minimum dan aturan jam kerja sesuai dengan perundang-undangan namun dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Paser Utara belum pernah melakukan komunikasi secara tidak langsung dengan minimarket.¹⁴ Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa komunikasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja juga belum merata sehingga tidak menjangkau minimarket, Manajer Minimarket tersebut juga menjelaskan bahwa hingga sejauh ini belum pernah ada pihak dari Dinas Tenaga Kerja yang menghubungi terkait ketentuan upah minimum dan jam kerja.¹⁵

Ketiga, pengawasan preventif adalah kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Penajam Paser Utara yakni dengan menyelenggarakan penyuluhan serta pembinaan kepada pihak perusahaan maupun pekerja. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Drs. Wahiduddin Haji Rahim selaku fungsional pengawas ketenagakerjaan menjelaskan pengawasan preventif yang kami lakukan dalam hal ini ialah dengan melaksanakan

¹³ *Ibid*

¹⁴ Bapak Wahiduddin Haji Rahim, Fungsional Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Wawancara (Whatsapp 19 Maret 2025. Pukul 13.38)

¹⁵ Wawancara dengan Manajer (inisial S, nama disamarkan), melalui Whatsapp, 6 Februari 2025. Pukul 17.00.

penyuluhan dan pembinaan kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai peraturan perundangan-undangan terkait hak-hak pekerja, terutama pelaksanaan ketentuan upah minimum.¹⁶ Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara telah melakukan pengawasan preventif kepada beberapa Perusahaan-perusahaan di Kabupaten Penajam Paser Utara berupa penyuluhan dan pembinaan namun belum melakukan pengawasan preventif di minimarket. Kemudian Manajer Minimarket menjelaskan sejauh ini pihak Dinas Tenaga Kerja belum pernah memberikan penyuluhan dan pembinaan di Minimarket¹⁷ Penyuluhan dan pembinaan merupakan penerapan pengawasan secara preventif yang dimana mencegah pelanggaran dan memastikan kegiatan berjalan sesuai norma dan rencana yang ditetapkan. Manfaat yang diharapkan dapat tercapai dengan dilaksanakannya pengawasan terhadap pemenuhan upah minimum, yang akan melindungi hak-hak pekerja dan mendidik perusahaan serta karyawan untuk selalu menaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹⁸ Namun penyuluhan dan pembinaan belum pernah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara sehingga dalam hal ini pengawasan preventif tidak terlaksana di minimarket.

Keempat, selain pengawasan preventif terdapat pengawasan penting lainnya yakni pengawasan refresif. Menurut Sujamto pengawasan refresif merupakan salah satu bentuk pengawas atas jalanya pemerintahan yang dimana pengawasan ini dilaksanakan setelah pekerjaan atau kegiatan dilakukan.¹⁹ Pengawasan refresif dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda yakni dengan melakukan pembinaan terlebih dahulu setelah ditemukannya pelanggaran, namun apabila pembinaan dan himbauan tersebut tidak diindahkan maka Dinas Tenaga Kerja akan memberikan nota pemeriksaan kepada pelaku usaha.²⁰

3. Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Hak Pekerja Di Minimarket di Kabupaten Penajam Paser Utara

¹⁶ Bapak Wahiduddin Haji Rahim, Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, Wawancara (28 April 2025. Pukul 10.19)

¹⁷ Wawancara dengan Manajer Minimarket (inisial S, nama disamarkan), Whatsapp 6 Februari 2025, Pukul 17.15.

¹⁸ Netty, Budi Ardianto, *Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi*, Jurnal Sains Sosio Huaniora, Volume 3 Nomor 1, Fakultas Hukum, Universitas Jambi, 2019, hal. 109

¹⁹ Sujamto.1986. *Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 87

²⁰ Ibu Delila Swesti Yunita, Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda, Wawancara(Zoom 29 April 2025 Pukul. 10.22)

Pengawasan mengenai pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Kabupaten oleh Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara secara keseluruhan diawali dengan memberikan pembinaan, kunjungan berkala dan pemeriksaan khusus, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya oleh Bapak Drs. Wahiduddin Haji Rahim selaku Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan. Pemeriksaan khusus dilakukan apabila ada pengaduan dari pekerja maupun masyarakat.²¹ Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 24 ayat (1) berbunyi Pemeriksaan khusus sebagaimana dimaksud pada Pasal 20 huruf c merupakan pemeriksaan norma ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat, permintaan perusahaan dan/atau perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Dalam melakukan pemeriksaan khusus apabila di temukannya pelanggaran maka Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara akan melakukan penyelesaian hubungan industrial dan pelanggaran akan di ambil alih oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda dengan melakukan penegakan hukum.

Ibu Delila Swesti Yunita S.H selaku Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda menjelaskan Dinas Tenaga Kerja memberikan pembinaan terlebih dahulu apabila perusahaan melakukan pelanggaran. Namun apabila perusahaan masih tetap melakukan pelanggaran maka kami akan mengeluarkan nota pemeriksaan I, nota pemeriksaan II dan Nota pemeriksaan khusus. Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan I ialah maksimal 30 hari sejak nota pemeriksaan I diterima, apabila nota pemeriksaan I tidak diindahkan maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan II yang dengan batas waktu paling lama 14 hari sejak nota pemeriksaan II diterima. Apabila nota pemeriksaan II juga tidak diindahkan oleh perusahaan maka perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif dan sanksi pidana.²²

Selain karena tindak lanjut pengawasan yang disebabkan oleh pelanggaran, tindak lanjut juga bisa di sebabkan oleh pengaduan pekerja yang menyebabkan perselisihan. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Drs. Wahiduddin Haji Rahim selaku fungsional

²¹ Bapak Wahiduddin Haji Rahim, Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, (Whatsapp 28 April 2025. Pukul 10.15)

²² Ibu Delila Swesti Yunita, Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda, Wawancara(Zoom 29 April 2025 Pukul. 10.20)

pengawas ketenagakerjaan menjelaskan tindak lanjut setelah adanya pengaduan oleh pekerja mengenai perselisihan maka diselesaikan di penyelesaian hubungan Industrial.²³

4. Faktor-faktor yang menghambat pengawasan Minimarket oleh Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara

Dalam melakukan pengawasan terdapat faktor penghambat pengawasan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal bersumber dari diri Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Penajam Paser Utara, yang dimana alasan Dinas Tenaga kerja tidak melakukan pengawasan dikarenakan khawatir akan adanya demo apabila menerapkan ketentuan upah minimum. Sedangkan Faktor eksternal ialah faktor yang berasal dari perusahaan dan pekerja yang dimana kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha untuk mematuhi peraturan perundang-undangan mengenai penerapan ketentuan upah minimum dan aturan kerja sedangkan hambatan dari pekerja umumnya kurangnya pemahaman oleh pekerja terkait peraturan-peraturan yang melindungi pekerja terkait dengan ketentuan upah minimum dan aturan kerja. Berdasarkan wawancara dengan salah satu Packing Barang menjelaskan bahwa sejauh ini belum ada himbauan dan penyuluhan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara terkait upah minimum dan aturan jam kerja, sehingga kami sendiri tidak mengetahui ternyata kami memiliki hak hak sebagai pekerja.²⁴

Berdasarkan wawancara diatas faktor tidak terlaksananya pengawasan ialah karena pekerja itu sendiri yang dimana pekerja tidak mengetahui hak-haknya sehingga tidak pernah melakukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara. Apabila ada pengaduan maka Dinas Tenaga Kerja akan memberikan himbauan dan penyuluhan kepada perusahaan agar pekerja memperoleh hak-hak yang diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dijelaskan Pengawas ketenagakerjaan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh dengan pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengaduan pekerja juga menentukan keberhasilan pemantauan pelaksanaan upah minimum.

²³ Bapak Wahiduddin Haji Rahim, Fungsional Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan, Wawancara, (Whatsapp 19 Maret Pukul.13.47)

²⁴ Wawancara dengan salah satu Packing Barang (inisial A) WhatsApp 25 Desember 2024.Pukul 15.00)

Terkait pelanggaran hak yang dialami oleh pekerja, dalam hal ini pekerja dapat mengajukan pengaduan kepada Kantor Tenaga Kerja Penajam Paser Utara tentang bermacam-macam pelanggaran ketenagakerjaan. Upaya yang dapat dilakukan pekerja bertujuan agar pekerja tersebut memperoleh haknya dari perusahaan tempatnya bekerja.²⁵.

IV. KESIMPULAN

1. Pekerja minimarket mendapatkan Upah di bawah UMK Penajam Paser Utara dan bekerja melebihi batas waktu kerja, ketentuan pemberian upah minimum dapat dilihat Pasal 90 b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja ayat (1) yang berbunyi Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 C ayat (1) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Ayat (2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan. Minimarket memiliki pendapatan bersih berkisar 16.650.000.000 (enam belas miliar enam ratus lima puluh juta rupiah). Maka minimarket termasuk kedalam Usaha menengah yang seharusnya minimarket memberikan Upah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Dinas ketenagakerjaan belum melakukan pengawasan dan penegakan hukum di minimarket disebabkan oleh beberapa alasan diantaranya karena Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara takut akan di demo apabila menetapkan upah sesuai dengan UMK Penajam Paser Utara, ketidakpahaman pekerja terhadap hak-haknya sebagai pekerja, dan belum adanya pengaduan yang dilakukan oleh para pihak pekerja minimarket. Dalam melakukan pengawasan Dinas Tenaga Kerja melakukan berbagai cara pengawasan yang terdiri atas: pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, pengawasan preventif dan pengawasan refresif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ma'ruf Hendri, *Pemasaran Ritel*, Jakarta: PT gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Kelsen Hans, *Teori Hukum Murni*, Terjemahan. Soemardin, Bandung Nusa Media, 2006.
- Sujamto. 1986. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Triyanto Djoko, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004.

²⁵ Anggi Ilham Pratama, *Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (Umk) Di Kota Batam*, Jom Fisip Vol. 2 No.2 2015 Hal 13.

- Anggi Ilham Pratama, Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (Umk) Di Kota Batam, Jom Fisip Vol. 2 No.2 2015.
- Netty, Budi Ardianto, Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi, Jurnal Sains Sosio Huaniora, Volume 3 Nomor 1, Fakultas Hukum, Universitas Jambi, 2019.
- Tania Erika Dharmawanto dan Retni Dewi Pulung Sari, Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan, Jurnal Ilmiah Kenotariatan, 2023.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Prabawati, “*Kenaikan UMK 2025 di Kaltim Capai 6,5 Persen*”, diakses pada 27 Juni 2025 pukul 00.06 WITA dari <https://www.kaltimprov.go.id/detailberita/kenaikan-umk-2025-di-kaltim-capai-65-persen>.
- Bapak Wahiduddin Haji Rahim, Fungsional pengawas Ketenagakerjaan, Wawancara, Dinas Tenaga Kerja Penaja m Paser Utara, 24 Desember 2024.
- Bapak M. Ainul Yakin, Analisis Hubungan Industrial, Wawancara, Dinas Tenaga Kerja Penajam Paser Utara,
- Ibu Delila Swesthi Yunita, Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda, Wawancara Zoom 29 April 2025
- Wawancara dengan Manajer Minimarket (inisial S, nama minimarket disamarkan), WhatsApp 22 Desember 2025.
- Wawancara Kasir Minimarket (Inisial W, nama minimarket disamarkan), Petung