

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah diuraikan diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Pengusaha setelah adanya penetapan UMP wajib membuat Struktur dan Skala upah untuk para buruh/pekerja yang ada di perusahaan. Peraturan mengenai Struktur dan Skala Upah di atur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, sedangkan untuk di DKI Jakarta Pemerintah Provinsi mengatur didalam Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 130 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pelaksanaan Struktur dan Skala Upah. Konsep Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta, proses perhitungan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta dalam Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 tidak sesuai dengan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi DKI Jakarta dan penetapannya yang sudah lewat tanggal. Untuk hasil UMP Tahun 2022 berdasarkan SKGUB Nomor 1517 besaran UMP sebesar Rp. 4.641.854 (empat juta enam ratus empat puluh satu ribu delapan ratus lima puluh empat rupiah).

2. Ketidapatuhan perusahaan di tahun 2022 dalam hal memenuhi upah kepada para buruh/pekerja mereka yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 dikarenakan terjadi permasalahan ekonomi pada perusahaan akibat pandemic Covid – 19. Jika tidak terjadi pandemic covid-19 atau sebelum terjadinya

pandemic, perusahaan tidak mengerti konsep dari Upah Minimum Provinsi yang akhirnya memberi upah bagi para buruh / pekerjanya dibawah UMP. Untuk upaya pencegahan dan penindakan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam hal ini melakukan sosialisasi kepada *Stakeholder* terkait dan apabila menemukan atau mendapat laporan terkait pemberian upah dibawah UMP, disnaker akan bertindak sesuai pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

3. Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik, penetapan Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 masih dalam keadaan tidak berjalan sesuai, menimbang karena adanya cacat yuridis dalam penetapannya yang bertentangan dengan asas kepastian hukum, serta pasal 29 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dalam hal ini melanggar peraturan perundang-undangan, sehingga SK tersebut harus di cabut.

B. SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan beberapa saran antara lain:

1. Rekomendasi untuk perusahaan khususnya perusahaan yang berkedudukan di Daerah Khusus Ibukota Jakarta wajib memenuhi pemberian Upah bagi para buruh/pekerja pada kondisi apapun, hal ini bertujuan supaya para buruh/pekerja mendapatkan kehidupan yang layak, dan juga perusahaan harus memberikan sosialisasi terkait peraturan pengupahan kepada buruh/pekerja supaya mereka bisa memahami komponen pengupahan, dan kebijakan Upah Minimum Provinsi.
2. Rekomendasi untuk Pemerintah Daerah Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta, dalam hal ini pemerintah provinsi DKI Jakarta harus meninjau ketentuan peraturan perundang-undangan secara komprehensif supaya nantinya tidak ditemukan ketidakselarasan pengaturan yang bisa berdampak kepada masyarakat. Serta menguatkan sosialisasi terkait UMP kepada perusahaan serta mengenai penyusunan struktur dan skala upah karena dari 150.000 perusahaan di DKI Jakarta masih banyak yang belum membuat struktur dan skala upah dan tidak mengerti konsep upah minimum provinsi. Pada tahun 2022 ini terdapat 226 kasus buruh/pekerja yang menerima upah tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi tahun 2022, serta rutin melakukan pengawasan terhadap perusahaan

khususnya di daerah DKI Jakarta dengan memperhatikan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 agar bisa memastikan bahwa perusahaan sudah menjalankan norma kerja termasuk juga melaksanakan upah di lingkungan perusahaan. Untuk buruh/pekerja khususnya di DKI Jakarta harus memahami tentang aturan pengupahan, harus memperlihatkan kompetensi, keterampilan, dan meningkatkan produktivitas perusahaan tidak hanya menagih pemberian upah yang layak namun tidak memiliki faktor-faktor diatas. Selanjutnya, karena penegakan hukum dan pengawasan yang belum kuat, dalam implementasi PP 36 tahun 2021 tentang pengupahan maka buruh/pekerja wajib turut aktif dan melakukan pengawasan lalu melaporkan jika menemukan pelanggaran yang dilakukan para pengusaha dalam hal tidak memenuhi hak-hak dari buruh/pekerja

3. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) sudah menjadi bagian hukum positif berserta dinormakan dalam UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Oleh karena itu AAUPB sudah bukan sebatas pegangan, tetapi sudah menjadi keharusan untuk dipertimbangkan dalam membuat suatu kebijakan, keputusan, dan sebagai landasan lebih jauh untuk pejabat pemerintah dalam membuat keputusan ataupun kebijakan. Dalam hal ini perlu penjelasan yang lebih spesifik mengenai AAUPB

sehingga memudahkan pemerintah dalam menjadikannya sebagai pedoman dalam keputusan/tindakan pemerintah.

