

**IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR BENGKULU NOMOR
G.407/DISNAKER/TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM PROVINSI
BENGKULU TAHUN 2018 DI KOTA BENGKULU**

SKRIPSI



Oleh:

RIAN PUTRANTO

No. Mahasiswa: 14410476

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

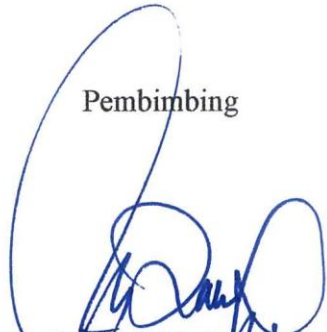


**IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR BENGKULU NOMOR
G.407/DISNAKER/TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM PROVINSI
BENGKULU TAHUN 2018 DI KOTA BENGKULU**

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk diajukan kepada
Dewan Penguji dalam Ujian/Pendadaran

Yogyakarta, 15 September 2018

Pembimbing


Mukmin Zakie, S.H., M.Hum., Ph.D
NIK: 904100101

**IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR BENGKULU NOMOR
G.407/DISNAKER/TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM
PROVINSI BENGKULU TAHUN 2018 DI KOTA BENGKULU**

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran

Pada tanggal 15 Oktober 2018 dan dinyatakan **LULUS**

Yogyakarta, 23 Oktober 2018

Tim Penguji

1. Ketua : Mukmin Zakie, S.H., M.Hum., Ph.D
2. Anggota : H. Moh. Hasyim., M.Hum.
3. Anggota : H. E. Zainal Abidin, H.,SH., MS., MPA

Tanda Tangan

Mengetahui,

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Fakultas Hukum

Dekan



SURAT PERNYATAAN

ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : **RIAN PUTRANTO**
Nomor Mahasiswa : **14410476**

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul:

IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR BENGKULU NOMOR G.407/DISNAKER/TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM PROVINSI BENGKULU TAHUN 2018 DI KOTA BENGKULU

Karya Ilmiah ini akan saya ajukan dan dipertahankan di depan Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum UII.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini Saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar asli (orisinil) dan merupakan hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaedah, etika dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum UII dan perpustakaan dilingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan pernyataan di atas (terutama pernyataan pada butir no.1 dan no. 2), saya siap bertanggungjawab penuh jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut.

Demikian, Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada paksaan dan tekanan dalam bentuk apa pun dan oleh siapa pun.

Yogyakarta, 15 September 2018

Yang membuat Pernyataan


6000
ENAM RIBU RUPIAH
RIAN PUTRANTO

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Rian Putranto
2. Tempat Lahir : Bengkulu
3. Tanggal Lahir : 10 Juni 1994
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Golongan Darah : B
6. Agama : Islam
7. Alamat Terakhir : Jl. Sultan Agung Gang Sentul Rejo No. 610
Mergangsan Kota Yogyakarta
8. Alamat Asal : Desa Rawa Indah, RT 13 RW 3, Kecamatan Iilir
Talo, Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu
9. E-mail : rianputrantoo@gmail.com
10. Identitas Orang Tua/Wali
 - a. Ayah
Nama lengkap : Tumino
Pekerjaan : Swasta
 - b. Ibu
Nama Lengkap : Untari
Pekerjaan : Swasta
11. Riwayat Pendidikan : SD Negeri 3 Sukaraja Lampung
: MTS Ja-Alhaq Kota Bengkulu
: SMA Plus Negeri 7 Kota Bengkulu
12. Pengalaman Organisasi : Kepala Departemen Pengkaderan Liga Forum
Study Yogyakarta 2015-2016
: Kepala Dapartemen Pendidikan Liga Forum
Study Yogyakarta 2016-2017
: Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas
Hukum Universitas Islam Indonesia 2017-
2018
13. Hobi : Travelling dan Baca buku

Yogyakarta, 15 September 2018

Yang Bersangkutan



RIAN PUTRANTO

HALAMAN MOTTO

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa apa pada diri mereka “
(QS. Ar Ra’d: 11).*

*Sebaik Baiknya Manusia Adalah Yang Paling Bermanfaat Bagi Orang Lain”
(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)*

Takkan mundur walau terbentur takkan mengeluh walau terjatuh



HALAMAN PERSEMBAHAN



*Skripsi ini kupersembahkan teruntuk
Bapak dan Ibu tercinta,
Kakak dan adikku tersayang,
Keluarga besar yang selalu mendukung,
Serta temah-teman,
Yang selalu menemani, mendukung, mengingatkan dan membimbing untuk lebih baik.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb.

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan nikmat, rahmat dan Karunia-Nya, serta shalawat dan salam tak lupa penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW dan para sahabatnya. Segala puji syukur penulis panjatkan tiada putus dan henti-hentinya atas limpahan rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.

Skripsi yang penulis buat adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dengan judul “Implementasi Keputusan Gubernur Nomor G.407/DISNAKER/Tahun 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 di Kota Bengkulu”. Namun karena terbatasnya kemampuan dan pengetahuan, penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan Skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa semua tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., PhD. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Abdul Jamil, SH., MH. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Mukmin Zakie, SH., M.Hum., PhD. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu dan motivasi selama penulis menuntut ilmu di bangku kuliah.
5. Kedua orangtuaku Ayahanda Tumino dan Ibunda Untari yang selalu memberikan perhatian dan tidak henti-hentinya memberikan dorongan semangat, serta do'a.
6. Kakakku Ardius Anggiawan serta kedua adikku Nara Sasmita dan Arjun Nugroho yang selalu membantu dan menyemangatkan.
7. Sahabat-sahabat seperjuangan RODE 610 yang memberikan banyak pengetahuan dan semangat berorganisasi
8. Pihak lain yang ikut berperan dan mendoakan dalam penyelesaian skripsiku. Terima kasih banyak, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal.

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan pembaca. Maka dari itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Yogyakarta, 15 September 2018

Penulis

(RIAN PUTRANTO)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
CURICULUM VITAE.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Metode Penelitian	17
F. Sistematika Penulisan	19

BAB II	TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN	21
A.	Sejarah Perburuhan	21
B.	Pengupahan	28
C.	Pengertian Upah Minimum Provinsi	44
D.	Penangguhan Upah Minimum	46
E.	Pembahasan Upah Minimum dalam Peraturan Perundang-Undangan...	48
F.	Pengertian Penegakan Hukum	55
G.	Sistem Upah menurut Islam.....	57
BAB III	IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR NOMOR G.407/DISNAKER/TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM PROVINSI BENGKULU TAHUN 2018 DI KOTA BENGKULU	63
A.	Hasil Penelitian	63
1.	Gambaran Umum Sektor Industri di Kota Bengkulu.....	63
2.	Gambaran Umum Tenaga Kerja di Kota Bengkulu	65
B.	Pembahasan	66
1.	Implementasi Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor G.407/Disnaker/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 di Kota Bengkulu.....	66
2.	Penegakan Hukum atas Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor G.407/Disnaker/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu di Kota Bengkulu	79

BAB IV PENUTUP	89
A. Simpulan	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	96

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Implementasi Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor G.407/DISNAKER/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 di Kota Bengkulu. Untuk itu permasalahan utama yang ingin dijawab dalam masalah ini adalah bagaimana implementasi Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor G.407/DISNAKER/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 di Kota Bengkulu dan bagaimana penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah Kota Bengkulu terhadap perusahaan yang tidak mengikuti ketentuan Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor G.407/DISNAKER/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi di Kota Bengkulu. Penelitian dilakukan secara hukum empiris, dengan mendapatkan data secara langsung dari subyek penelitian dengan melakukan wawancara. Data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun studi pustaka kemudian dianalisa menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh di lapangan maupun di perpustakaan disusun secara sistematis setelah diseleksi berdasarkan permasalahan dan dilihat dari ketentuan yang berlaku selanjutnya disimpulkan sehingga memperoleh jawaban permasalahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Keputusan Gubernur Nomor G.407/Disnaker/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 di Kota Bengkulu belum berjalan maksimal, berdasarkan data dari Disnaker, Apindo dan Serikat pekerja, hanya perusahaan menengah dan besar yang telah menerapkan UMP, sedangkan perusahaan kecil masih membayar upah di bawah UMP, sedangkan peran Disnaker dalam pelaksanaan dan pengawasan UMP dilakukan dengan melakukan pendataan perusahaan, sosialisasi dan pembinaan bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Bengkulu. Selanjutnya, penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak menerapkan UMP 2018 saat ini pemerintah belum memberikan sanksi, saat ini masih dilakukan dengan melaksanakan monitoring dan pengawasan secara rutin dengan cara terjun langsung kesetiap perusahaan dan upaya terakhir yang ditempuh yaitu dengan penindakan sesuai peraturan yang berlaku apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan pihak perusahaan.

Kata Kunci: Upah Minimum Provinsi, Implementasi dan Penegakan Hukum.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada alenia ke empat menegaskan bahwa tujuan Negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Terkait dengan kalimat memajukan kesejahteraan umum, Pasal 28D ayat (2), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Selanjutnya, Pasal 1 angka 2 juga disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah,

peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut:¹

- a. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
- b. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
- c. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;

¹ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi media, Jakarta, 2010, hlm. 3.

- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang profesional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berdasarkan hal tersebut, sudah sangat jelas bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh, dan secara keseluruhan ingin mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, serta ikut melaksanakan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Selain diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan awalnya diatur dalam Peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah yang kemudian dicabut dan diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pengaturan mengenai pengupahan sangat penting karena upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh.²

Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan Pekerja/Buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi, untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong

² Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh beserta keluarganya.³

Upah memegang peranan yang sangat penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.⁴ Menyadari hal ini Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 dibuat untuk memberikan kepastian bagi dunia usaha maupun pekerja. Kebijakan ini berfungsi untuk mengakomodir semua kepentingan dan aspirasi para pekerja. Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan memberikan kepastian bagi dunia usaha dalam menyusun perencanaan keuangannya terkait pengupahan pekerjanya. Sedangkan bagi pekerja, memberikan kepastian adanya kenaikan upah tiap tahunnya dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

Upah sebagaimana di sebutkan dalam Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/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.

Bentuk perlindungan upah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang pertama adalah upah minimum.

³ *Ibid.*

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm 108

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.⁵

Terkait upah minimum provinsi, pada tahun 2018 di Provinsi Bengkulu upah Minimum Provinsi Bengkulu ditetapkan sebesar Rp 1.888.741 (Satu juta delapan ratus delapan puluh delapan ribu tujuh ratus empat puluh satu rupiah) per bulan.⁶ Angka ini mengalami kenaikan sebesar 7,8 persen (%) bila dibandingkan dengan UMP 2017 yang sebesar Rp1.734.000.

Di provinsi Bengkulu, bisa dikatakan bahwa pusat perekonomian terpusat di Kota Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari Kota Bengkulu menduduki peringkat pertama dalam pertumbuhan ekonomi Provinsi Bengkulu berdasarkan rilis data Badan Pusat Statistik kota Bengkulu. Pertumbuhan ekonomi Kota Bengkulu dalam kurun waktu 2013 hingga 2015, mencapai 6,05%. Angka ini menjadikan kota Bengkulu sebagai penyumbang terbesar pertumbuhan ekonomi Provinsi Bengkulu sebesar 32%.⁷

Terkait upah minimum provinsi di Bengkulu, salah satu anggota Dewan Pengupahan Provinsi Bengkulu mengatakan bahwa hampir 90% dari jumlah

⁵ Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor G.407/Disnaker/ 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018.

⁷www.bengkulunews.co.id/pertumbuhan-ekonomi-kota-bengkulu-tertinggi-se-provinsi-bengkulu, diakses pada tanggal 30 Mei 2018, pukul 06.00 WIB..

perusahaan di Bengkulu tidak membayar upah atau gaji karyawan sesuai dengan Upah Minimum Provinsi. Untuk itu Dewan Pengupahan Provinsi Bengkulu meminta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bengkulu melakukan penindakan dengan cara melakukan razia. Pemerintah Bengkulu mengungkapkan akan menindak bagi perusahaan yang diketahui tidak mematuhi Upah Minimum Provinsi (UMP)⁸. Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Bengkulu juga sering mendapat laporan dari anggotanya bahwa masih banyak pengusaha yang memberikan Upah kepada pekerja dibawah UMP yang telah ditetapkan. Ujarnya sebisa mungkin pihaknya akan mengatasi permasalahan ini dengan pihak-pihak terkait.

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Sementara untuk sanksi, disebutkan dalam Pasal 185 Ayat (1) bahwa pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Implementasi Keputusan Gubernur Nomor G.407/DISNAKER/Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 di Kota Bengkulu”**.

⁸ <http://harianrakyatbengkulu.com/ver3/2018/04/04/90-persen-perusahaan-bayar-gaji-tak-ump/>, diakses pada tanggal 23 April 2018, pukul 23.00 WIB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan untuk menjadi pedoman dalam pembahasan penulisan ini, antara lainnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor G.407/DISNAKER/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 di Kota Bengkulu ?
2. Bagaimana penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah Kota Bengkulu terhadap perusahaan yang tidak mengikuti ketentuan Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor G.407/DISNAKER/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi di Kota Bengkulu ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan tentang tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisa implementasi Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor G.407/DISNAKER/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu di Kota Bengkulu
2. Untuk mengetahui penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah Kota Bengkulu terhadap perusahaan yang tidak mengikuti Surat Keputusan Gubernur NOMOR G.407/DISNAKER/TAHUN 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pentingnya Upah dan Hak Buruh

Hukum ketenagakerjaan awalnya diistilahkan dengan hukum perburuhan. Menurut Mr. Molemar hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur antara hubungan buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa.⁹

Soetikno memberikan definisi hukum perburuhan sebagai keseluruhan aturan-aturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan orang lain dan keadaan-keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹⁰ Menurut Imam Soepomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak dan berkenaan dengan kejadian tempat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹¹

Berdasarkan beberapa pengertian Hukum perburuhan yang dikemukakan para ahli tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa unsur¹²:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapatkan upah sebagai imbalan.
4. Mengatur perlindungan pekerja, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya.

⁹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 2.

¹⁰ Sutikno dalam Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 7.

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo, 2010, Jakarta, hlm. 1.

¹² Zainal Asikin, op cit, hlm 3

Setelah perubahan istilah Hukum Perburuhan menjadi Hukum Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi Hukum Ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹³

Dengan begitu ketenagakerjaan erat kaitannya dengan, tenaga kerja, pekerja, dan pemberi kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 memberikan definisi pekerja, tenaga kerja, pemberi kerja sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
- b. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain yang bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menerima upah sebagai imbalan
- c. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja mempunyai hak untuk menerima upah, hal ini juga disebutkan pada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain itu setiap pekerja juga berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang

¹³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* Bandung, Pustaka Setia, 2013 hlm 47

dimaksud pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Dengan demikian bahwa negara memiliki kewajiban dalam melaksanakan hak konstitusional, untuk memeberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Pemerintah sebagai penguasa melakukan fungsi pengawasan, penerapan sanksi, mempengaruhi secara persuasif dan lain sebagainya.

Pemerintah sebagai alat kelengkapan negara mengandung pengertian yang luas maupun dalam arti sempit. Pemerintah dalam arti luas mencakup semua alat kelengkapan negara, yang pada prinsipnya terdiri dari cabang-cabang kekuasaan eksekutif, legislatif, dan yudikatif atau alat-alat kelengkapan negara lain yang juga bertindak untuk dan atas naman negara.¹⁴

Dalam penyelenggaraan tugas-tugas admnistrasi negara, pemerintah banyak mengeluarkan kebijakan yang dituangkan dalam berbagai bentuk, seperti *beleidslijnen* (garis-garis kebijakan), *hed beleid* (kebijakan), *voorschriften* (peraturan-peraturan), *richtlijnem* (pedoman-pedoman), *regelingen* (petunjuk-petunjuk), *circulaires* (surat edaran), *resolutien* (resolusi-resolusi), *aanschrijvingen* (instruksi-instruksi), *beleidsnota's* (nota kebijakan), *reglemen (ministriële)* (peraturan-peraturan menteri), *beschikkingen* (keputusan-keputusan), *enbekenmakingen* (pengumuman-pengumuman).¹⁵

¹⁴ *Ibid*, hlm. 4.

¹⁵ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 174.

Peraturan kebijakan pada hakikatnya merupakan produk dari perbuatan tata usaha negara yang bertujuan menampakkan keluar suatu kebijakan tertulis. Peraturan kebijakan hanya berfungsi sebagai bagian dari operasional penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah, karenanya tidak dapat mengubah ataupun menyimpangi peraturan-peraturan perundang-undangan.¹⁶

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, setiap tahunnya pemerintah daerah (Pemda) menetapkan upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten. Upah minimum yang berdampak luas dan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan pekerja mendapat perhatian besar dari pekerja dan penetapan upah minimum amat bergantung terhadap *political will* pemerintah daerah sebagai pengambil kebijakan.¹⁷

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Adapun kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:¹⁸

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

¹⁶ *Ibid*, hlm. 174-175.

¹⁷ Mulyadi, *Penetapan Upah Minimum Provinsi (Suatu Kajian Hukum Progresif)*, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm. 210.

¹⁸ Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Selama lebih dari 40 tahun sejak upah minimum pertama kali di berlakukan, Indonesia telah 4 kali menggantikan standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi; kebutuhan fisik minimum (KFM) yang berlaku Tahun 1969 – 1995; Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku Tahun 1996 – 2005 dan kemudian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku Tahun 2006 - 2015.

Kemudian pada awal 2016 Indonesia juga merubah mekanisme penghitungan kenaikan upah minimum melalui kenaikan inflasi nasional. Di samping itu, pengertian (definisi) upah minimum, dan istilah-istilahnya juga mengalami beberapa kali perubahan seiring perkembangan dan perubahan regulasi.

2. Sistem Pembayaran Upah

Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Adapun upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Sesuai Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota.

Selain diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, masalah pengupahan juga diatur pada Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur bahwa Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman. Upah minimum bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan; atau upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Selanjutnya dalam Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur bahwa penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Kebutuhan hidup layak terdiri atas beberapa komponen yang terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup yang ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional. Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat

(1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum yaitu

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}^{19}$$

3. Penegakan Hukum Pengupahan

Terkait larangan mengenai pengaturan upah minimum, Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan yang diatur dengan Keputusan Menteri.

Selanjutnya, 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁰

Selain adanya suatu Peraturan Perundang-Undangan ataupun kebijakan untuk mewujudkan keadilan bagi pekerja ataupun pengusaha diperlukannya usaha untuk mewujudkan hukum jadi kenyataan, diperlukannya suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan atau dengan kata lain dibutuhkannya penegakan hukum.²¹

¹⁹ Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²¹ Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, hlm. 24

Penegakan hukum juga merupakan bagian dari penerapan hukum yang semestinya dapat berjalan selaras dengan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran hukum masyarakat sangat dipengaruhi oleh rasa keadilan masyarakat. Tujuan penegakan hukum yang paling utama adalah untuk menjamin adanya keadilan tanpa mengabaikan aspek kemanfaatan dan kepastian hukum bagi masyarakat.²²

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Ditinjau dari sudut subjeknya, penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan upaya penegakan hukum dalam arti sempit. Dalam arti luas, proses penegakan hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Dalam arti sempit, dari segi subjeknya itu, penegakan hukum itu hanya diartikan sebagai upaya aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya.²³

Pengertian penegakan hukum itu dapat pula ditinjau dari sudut objeknya, yaitu dari segi hukumnya. Dalam hal ini, pengertiannya juga mencakup makna yang luas dan sempit. Dalam arti luas, penegakan hukum itu mencakup pula nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Tetapi, dalam arti sempit, penegakan hukum itu hanya menyangkut penegakan peraturan yang formal dan tertulis saja.

²² Yohanes Suhardin, *Fenomena Mengabaikan Keadilan Dalam Penegakan Hukum*, Mimbar Hukum, Volume 21, Nomor 2, Juni 2009, hlm. 345.

²³ Jimly Asshiddiqie, http://www.jimly.com/makalah/namafile/56/Penegakan_Hukum.pdf

Karena itu, penerjemahan perkataan *law enforcement* ke dalam bahasa Indonesia dalam menggunakan perkataan ‘penegakan hukum’ dalam arti luas dan dapat pula digunakan istilah ‘penegakan peraturan’ dalam arti sempit.²⁴

Keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum sebagai tiang penyanggah penegakan hukum. Ketiga-tiganya diperlukan untuk sampai pada pengertian dan implementasi hukum yang memadai. Khusus tujuan keadilan atau finalitas yaitu menekankan dan menentukan isi hukum, sebab isi hukum memang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.²⁵

Penegakan hukum ditujukan guna meningkatkan ketertiban dan kepastian hukum dalam masyarakat. Hal ini dilakukan antara lain dengan menertibkan fungsi, tugas dan wewenang lembaga-lembaga yang bertugas menegakkan hukum menurut proporsi ruang lingkup masing-masing, serta didasarkan atas sistem kerjasama yang baik dan mendukung tujuan yang hendak dicapai.²⁶

Tingkat perkembangan masyarakat tempat hukum diberlakukan mempengaruhi pola penegakan hukum, karena dalam masyarakat modern yang bersifat rasional dan memiliki tingkat spesialisasi dan differensiasi yang tinggi pengorganisasian penegak hukumnya juga semakin kompleks dan sangat birokratis. Kajian secara sistematis terhadap penegakan hukum dan keadilan secara teoritis dinyatakan efektif apabila 5 pilar hukum berjalan baik yakni:²⁷

- a. instrumen hukumnya;
- b. aparat penegak hukumnya;

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Yohanes Suhardin, *Loc., Cit.*

²⁶ Sanyoto, *Penegakan Hukum Di Indonesia*, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 8 No. 3 September 2008, Hlm. 199.

²⁷ *Ibid.*

- c. faktor warga masyarakatnya yang terkena lingkup peraturan hukum;
- d. faktor kebudayaan atau *legal culture*; dan
- e. faktor sarana dan fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan hukum.

E. Metode Penelitian

Untuk melengkapi penulisan skripsi ini agar tujuan dapat lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka penulis menggunakan metode penelitian antara lain:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum empiris.

2. Objek Penelitian

Implementasi keputusan gubernur nomor 6.407/Disnaker/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 di Kota Bengkulu, dengan fokus penelitian:

- a. Implementasi Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor G.407/Disnaker/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu di Kota Bengkulu
- b. Penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah Kota Bengkulu terhadap perusahaan yang tidak mengikuti Surat Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu NOMOR 6.407/KEP/TAHUN 2017 tentang Upah Uinimum Provinsi.

3. Subyek Penelitian

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu
- b. Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia di Kota Bengkulu

- c. Ketua Konfederasi Serikat Kerja Seluruh Indonesia Kota Bengkulu
- d. Pengusaha PT. Batu Bara Minning Bengkulu
- e. Pengusaha PT. BPR Safir
- f. Staf Humas PT. CSH 88
- g. Pengusaha PT. Karuna Tani
- h. Pemilik Toko Sinar Damai
- i. Sekertaris CV. Joyo Mart
- j. Pihak Manajemen PT. Dena Hotel

4. Sumber Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian. Data-data yang diperoleh dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain. Pada umumnya data primer mengandung data yang bersifat aktual yang diperoleh langsung dari lapangan dengan wawancara.²⁸

b. Data Sekunder

Adalah data-data yang diperoleh dari buku, peraturan perundang-undangan, jurnal, dokumen dan lainnya.

²⁸ Hilman Hadi Kusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1995, hlm 65.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan teknik interview guide dengan para narasumber yang berkaitan dengan permasalahan skripsi.
- b. Data sekunder diperoleh dari buku, referensi, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan skripsi. Data itu kemudian dipilah sesuai dengan fokus penelitian.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun studi pustaka kemudian dianalisa menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh di lapangan maupun di perpustakaan disusun secara sistematis setelah diseleksi berdasarkan permasalahan dan dilihat dari ketentuan yang berlaku selanjutnya disimpulkan sehingga memperoleh jawaban permasalahan.

F. Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN, Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, sistematika penulisan dan daftar pustaka.
2. BAB II Tinjauan Pustaka, berisi tinjauan pustaka mengenai teori, peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

3. BAB III Hasil Penelitian, pada bab ini berisi mengenai hasil penelitian beserta pembahasan terhadap masalah yang penulis kaji dalam penelitian ini.
4. BAB IV Penutup, bab ini berisi mengenai kesimpulan jawaban dari rumusan masalah, saran penulis terhadap hasil penelitian guna memperbaiki hal-hal yang diusulkan untuk perbaikan yang sesuai dengan hasil temuan penelitian.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN

A. Sejarah Perburuhan

1. Perbudakan

Budak dalam hidupnya tidak memiliki hak atas dirinya seorang budak hanya memiliki kewajiban melayani tuannya, dan tidak cakap dihadapan hukum. Perbudakan dimulai ketika Romawi menaklukan banyak wilayah dan para budak itu adalah para tawanan perang. Awalnya Romawi memiliki sedikit budak, hingga kelamaan jumlahnya menjadi jutaan.²⁹

Di Prancis, legalisasi perbudakan terlihat secara implisit melalui Dekrit Tahun 1685 yang mengatur hukuman yang dikenakan oleh tuan para budak pada mereka dan membentuk semacam rasio antara pelanggaran dan hukuman. Akan tetapi tidak menghentikan jumlah korban para budak.

Indonesia pada tahun 1811-1816, pada masa pendudukan Inggris dengan tokohnya Thomas Stansford Raffles dikenal sebagai anti perbudakan mendirikan "*The Java Benevolent Institution*" semacam lembaga dengan tujuan penghapusan perbudakan pada tahun 1816. Selanjutnya pada masa pendudukan Belanda pada tahun 1817, ada peraturan tentang larangan memasukkan budak ke pulau jawa. Prinsip larangan ini kemudian dimasukkan dalam *regeringsreglement* tahun 1818

²⁹ Muhammad Tisna Nugraha, *Analisis Sejarah Perbudakan*, Jurnal Sejarah dan Pendidikan, No. 1 Vol. 9 Juni Tahun 2015

yang melarang jual beli budak dan larangan memasukkan/mendatangkan budak dari luar Indonesia.³⁰

2. Zaman Belanda

a. Kerja Rodi

Pada zaman pendudukan Belanda, dikenal dengan kerja paksa (rodi). Rodi digunakan kepentingan pemerintah kolonial untuk mendirikan benteng, pabrik, jalan, pengangkutan barang, pekerjaan bagi kepentingan pegawai kompeni dan lain-lain. Rodi yang berlangsung di Indonesia digolongkan dalam tiga golongan yaitu:³¹

- 1) Rodi gubernemen, yaitu rodi untuk kepentingan gubernemen dan para pegawainya;
- 2) Rodi perorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala-kepala dan pembesar-pembesar Indonesia; dan
- 3) Rodi desa, yaitu rodi untuk kepentingan desa.

b. *Poenale Sanctie*

Pada zaman penjajahan ini terdapat juga *poenali santie* yaitu suatu peraturan perburuhan yang didalamnya mengatur adanya ancaman pidana bagi buruh yang meninggalkan atau menolak melaksanakan pekerjaan tanpa alasan. Hakikat *poenale sanctie* sebetulnya tidak semata-mata terletak pada pidana denda antara Rp. 16,- dan Rp. 25,-. Sebab dalam perjanjian atau peraturan majikan, dapat pula ditetapkan suatu denda tertentu bila pihak buruh menyalahi isi perjanjian kerja.

³⁰ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaa Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 17.

³¹ *Ibid.*

Pokok persoalan *poenale sanctie* sebenarnya adalah untuk melakukan pekerjaan yang melanggar asas hukum, yaitu orang yang tidak memenuhi kewajibannya harus bertanggung jawab hanya dengan kekayaannya, tidak dengan paksaan melakukan sendiri.³²

3. Zaman Jepang

Kerja paksa pada zaman Jepang disebut Romusha, yang dilakukan diluar batas kemanusiaan, hanya mementingkan pemerasan tenaga kerja tanpa memperhatikan keadaan tenaga kerjanya. Dengan Romusha ini sistem kerja dilakukan secara terus menerus, tanpa upah, makanan yang di berikan kepada buruhpun sangat kurang sehingga tidak jarang tenaga kerja yang mati kelaparan atau di bunuh. Perburuhan yang paling mengganas dimana kebebasan buruh tidak ada sama sekali. Keadaannya sama seperti tawanan, yang bekerja selalu ada di ujung sangkur bala tentara jepang.³³

4. Kemerdekaan

Politik perburuhan pada masa pasca proklamasi kemerdekaan (1945-1958) yaitu untuk menuntaskan urusan-urusan yang berkenaan dengan:³⁴

- a. Perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja;
- b. Jaminan sosial;
- c. Perselisihan perburuhan;
- d. Organisasi perburuhan;
- e. Perwakilan perburuhan;
- f. Kerjantara;

³² *Ibid*

³³ Zainal Asikin. Dkk, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 26-27.

³⁴ Agusmidah, *Op., Cit*, hlm. 23.

- g. Pemberian pekerjaan dan sokongan pengangguran;
- h. Pendidikan tenaga;
- i. Transmigrasi; dan
- j. Urusan-urusan lainnya mengenai hubungan kerja dan penempatan tenaga.

Pada masa orde lama (1959-1966), kondisi perburuhan kurang diuntungkan dengan sistem yang ada. Buruh dikendalikan oleh tentara, antara lain dengan dibentuknya dewan perusahaan. Kebijakan perburuhan yang berusaha membatasi gerak politis dan ekonomis buruh juga ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Penguasa Perang tertinggi Nomor 4 Tahun 1960 tentang Pencegahan Pemogokan dan atau Penutupan di perusahaan-perusahaan, jawatan-jawatan dan badan-badan vital.

Dalam peraturan ini dinyatakan bahwa pelaku pemogokan dan penutupan diancam hukuman kurungan selama-lamanya satu tahun atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000,00. Kemudian menyusul instruksi deputy penguasa perang tertinggi Nomor I/D/02/Peperti/1960 yang memuat daftar 23 perusahaan yang dinyatakan vital. Pada tahun 1963, Presiden Soekarno menerbitkan Undang-Undang Nomor 7/PRP/1963 tentang Pencegahan dan atau Penutupan di perusahaan-perusahaan, jawatan-jawatan dan badan-badan vital sebagai landasan konstitusional Peraturan Penguasa Perang tertinggi Nomor 4 Tahun 1960.³⁵

Peraturan tenaga lain yang dikeluarkan pada masa ini adalah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Undang-undang ini memberi ruang yang cukup luas pada pemerintah untuk campur tangan dalam persoalan-persoalan ketenagakerjaan, karena mengharuskan upaya agar tidak terjadi PHK.

³⁵ *Ibid*, hlm. 26.

5. Orde Baru

Pasca tahun 1965, dimana rezim pemerintahan dipimpin oleh Soeharto hukum perburuhan mengalami kemunduran, ini disebabkan oleh posisi buruh yang terus melemah. Saat itu keterlibatan buruh dalam lembaga parlemen salah satunya dengan cara membekukan sementara 62 orang anggota DPR-GR eks PKI dan ormas-ormasnya pada tahun 1966 sampai dengan tahun 1997.³⁶

Orde baru dibawah kepemimpinan Soeharto ini berorientasi menggerakkan kembali roda ekonomi yang bertumpu pada pasar, sehingga lebih melindungi para investor ketimbang buruh. Rezim pemerintahan Soeharto menerapkan strategi modernisasi sifensif, dimana penguasa berusaha mengatur segalanya dan mengontrol organisasi buruh untuk mengejar pertumbuhan ekonomi.³⁷

Pemerintah Soeharto mengeluarkan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1967 yang mengatur larang pemogokan penutupan perusahaan jawatan hal ini membuat buruh terkekang, Kemudian merujuk pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 mengenai berlakunya dasar daripada hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, serta Peraturan Menakertranskop No. 8/eDrN/1974 dan No. 1/MEN/1975 perihal Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh di Perusahaan Swasta dan Pendaftaran Organisasi Buruh terlihat pada masa ini kebebasan berserikat tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pemerintah. Pada masa ini kebebasan berserikat telah dilanggar untuk mendukung program pembangunan yang dicanangkan oleh pemerintah.

³⁶ www.parlemen.net/site/Idetails. Diakses pada pukul 07.30 Wib, tanggal 16 oktober 2018

³⁷ Marsen. S. Naga, *Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh*, Jurnal Kajian Perburuhan, No. 1 Vol 1, Desember, 2002, hal.19

Atas nama stabilitas nasional, maka serikat pekerja digiring untuk menjadi serikat pekerja tunggal yang pada tataran pengurusannya sangat ditentukan oleh restu pemerintah.³⁸

6. Reformasi

a. Pemerintahan BJ. Habibie (1998-1999)

Pada masa Pemerintahan Habibie menginisiasi dua keputusan Menteri tenaga kerja. Pertama, sekema asuransi sosial yang dibangun untuk buruh migran sebagaimana yang tertera dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.92 Tahun 1998 tentang Skema Asuransi Sosial. Kedua dikeluarkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Namun tidak banyak menyinggung perlindungan buruh kedua peraturan tersebut hanya mengatur terkait manajerial dan operasional.³⁹

b. Pemerintahan Abdurrahman Wahid (1999-2001)

Pada masa ini Pemerintahan Abdurrahman Wahid mengeluarkan terobosan yang melindungi kaum pekerja/buruh. Hal ini dapat dilihat dari beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dihasilkan, antara lain Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang ini dinilai lebih demokratis jika dibandingkan dengan peraturan lain menyangkut organisasi buruh dan kebebasan berserikat bagi buruh yang ada sebelumnya. Kemudian ada tiga hal konkret yang dilakukan pada masa ini.

³⁸ *Ibid*

³⁹ www.SudutHukum.Com, diakses pada Pukul 08.20 Wib tanggal 16 Oktober 2018

Pertama mendirikan Serikat Buruh Indonesia, kedua mencabut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Perburuhan, peraturan yang eksploitatif, anti serikat dan tidak ada proteksi terhadap TKI. Ketiga, Peraturan yang juga sangat fenomenal yaitu Kepmenaker RI No. Kep-150/Men/2000, yang memberikan perlindungan cukup besar pada pekerja.buruh yang berisi ketentuan pemberian pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi dalam pemutusan hubungan kerja.⁴⁰

c. Pemerintahan Megawati Soekarno Putri

Pada masa pemerintahan Megawati, sejumlah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dihasilkan, diantaranya yang sangat fundamental adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak lima belas peraturan ketenagakerjaan.

Undang-undang yang juga sangat fundamental lainnya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini dapat dikatakan sebagai hukum acara bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggantikan Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.⁴¹

d. Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono

Politik hukum ketenagakerjaan pada masa ini dapat dilihat dalam Perpres No. 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional

⁴⁰ *Ibid*

⁴¹ Agusmidah, *Op., Cit* 32-33

(RPJM) 2004-2009 yang dapat dikatakan sebagai haluan politik pemerintahan.

Dalam bidang ketenagakerjaan, kebijakan pemerintah dititikberatkan pada:⁴²

- 1) Menciptakan lapangan kerja guna menuntaskan pengangguran;
- 2) Menciptakan peraturan ketenagakerjaan yang mendukung fleksibilitas ketenagakerjaan guna menuntaskan masalah pengangguran.

Untuk melengkapi peraturan ketenagakerjaan yang telah ada, pada masa pemerintahan Presiden SBY periode kedua juga mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;

7. Sekarang

Pada masa sekarang beberapa peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan yang dikeluarkan antara lain:

- a. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah;
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;
- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak;
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

B. Pengupahan

1. Perkembangan Pengupahan Di Indonesia

Upah adalah imbalan atas pekerja atau prestasi yang dibayar oleh majikan/pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan

⁴² *Ibid*

diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu majikan/pengusaha, maka majikan/pengusaha sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah dan pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.⁴³

Upah juga menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraanya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”⁴⁴

Seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemenusiaan, sewajarnya kala buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan upah yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum menjadi perlindungan upah yang layak, sehingga dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh tersebut.⁴⁵

Selama ini perkembangan lebih dari dari 40 tahun sejak upah minimum pertama kali di berlakukan, Indonesia telah 4 kali menggantikan standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi; kebutuhan fisik minimum (KFM) yang berlaku Tahun

⁴³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, 2006 hlm 32.

⁴⁴ Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 107

⁴⁵ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan pancasila* Sinar Grafika, Jakarta, 1992 hlm 100

1969 – 1995; Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku Tahun 1996 – 2005 dan kemudian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku Tahun 2006 - 2015.⁴⁶

Kemudian pada awal 2016 Indonesia juga merubah mekanisme penghitungan kenaikan upah minimum melalui kenaikan inflasi nasional. Di samping itu, pengertian (definisi) upah minimum, dan istilah-istilahnya juga mengalami beberapa kali perubahan seiring perkembangan dan perubahan regulasi. Untuk itu pembahasan mengenai pengaturan pengupahan antara lain:

a. Upah Minimum Tahun 1969 – 1995

Upah minimum di Indonesia diawali dengan ditetapkannya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tahun 1956 melalui konsesus Tripartit dan para ahli gizi sebagai acuan penghitungan upah minimum.⁴⁷ Kebijakan upah minimum pertama kali diperkenalkan awal 1970-an setelah dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) berdasarkan Kepres No, 85 Tahun 1969 dan dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) oleh pemerintah daerah.

Adapun penghitungan Upah minimum pada saat itu berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang terdiri dari 5 kelompok kebutuhan, yaitu:⁴⁸

- a) Makanan dan minuman, terdiri dari 17 komponen;
- b) Bahan bakar, penerangan, penyejuk terdiri dari 4 komponen;

⁴⁶ Markus Sidauruk, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia; Sebuah Tinjauan Kritis dan Usulan Perubahan Menuju Upah Layak*, PT Bumi Intiama Sejahtera, Jakarta, 2011, hlm. 52

⁴⁷ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---/wcms_210427.pdf, hlm. 15, diakses pada tanggal 2 Agustus 2018, pukul 13.00 WIB.

⁴⁸ *Ibid.*

- c) Perumahan dan alat dapur terdiri dari 11 komponen;
- d) Pakaian terdiri dari 10 komponen;
- e) Lain-lain terdiri dari 6 komponen.

Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tersebut di hitung untuk:⁴⁹

- a) pekerja/buruh lajang;
- b) pekerja/buruh + isteri (K-0);
- c) pekerja/buruh + isteri + 1 (satu) orang anak (K-1);
- d) pekerja/buruh + isteri + 2 (dua) orang anak (K-2);
- e) pekerja/buruh + isteri + 3 (tiga) orang anak (K-3).

Penentuan nilai KFM dilakukan oleh DPPD melalui penelitian harga-harga pada pasar-pasar tradisional yang di lakukan sekali dalam sebulan untuk wilayah DKI Jakarta dan sekali dalam 3 bulan untuk wilayah propinsi lain. DPPD kemudian menyampaikan hasil kajian KFM dan kesimpulannya mengenai upah minimum kepada Gubernur, untuk kemudian direkomendasikan kepada Menteri Tenaga Kerja. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) kemudian meneliti rekomendasi dari para Gubernur sebelum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja menjadi ketentuan Upah Minimum.⁵⁰

Peninjauan atas besaran upah minimum diadakan paling lambat dalam waktu 2 (dua) tahun dan penetapan upah minimum didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut:⁵¹

- a) kebutuhan fisik minimum;
- b) indek harga konsumen;
- c) perluasan kesempatan kerja;

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 16.

⁵⁰ *Ibid*.

⁵¹ Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 1989 tentang Upah Minimum.

- d) upah pada umumnya yang berlaku secara regional;
- e) kelangsungan dan perkembangan perusahaan;
- f) tingkat perkembangan perekonomian Regional atau Nasional.

b. Upah Minimum Tahun 1995 – 2005

Sejalan dengan perkembangan ekonomi di Indonesia, komponen KFM dirasakan sudah tidak sesuai lagi dan perlu dikaji untuk disempurnakan, sehingga menjadi komponen kebutuhan hidup minimum (KHM) yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 81 Tahun 1995. Berdasarkan Keputusan menteri tersebut, Komponen KHM terdiri dari:

- a) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 komponen;
- b) Perumahan dan Fasilitas terdiri dari 19 komponen;
- c) Sandang terdiri dari 8 (delapan) komponen;
- d) Aneka Kebutuhan, terdiri dari 5 (lima) komponen.

Perubahan komponen menjadi KHM diselaraskan dengan munculnya ketentuan upah minimum Permenaker Nomor 03 Tahun 1997 tentang upah minimum regional yang hanya berlaku selama 2 tahun dengan terbitnya permenaker no. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.

Dalam Peraturan ini, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri dari UMR Tingkat 1, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I dan UMSR tingkat II. Adapun UMR Tk.1 dan UMR Tk.II ditetapkan dengan mempertimbangkan.⁵²

- a) kebutuhan
- b) indeks harga konsumen(IHK);

⁵² Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 226/MEN/2000 .

- c) kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d) upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah ;
- e) kondisi pasar kerja;
- f) tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Penetapan besaran upah minimum dilakukan oleh menteri tenaga kerja 47 dan diadakan peninjauan besaran upah minimum selambat-lambatnya 2 (dua) tahun sekali. Upah minimum ini hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Peraturan menteri ini kemudian diperbaiki melalui Kepmenakertrans No : Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal-Pasal Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum. Dalam keputusan ini, terjadi perubahan beberapa istilah yaitu;

- a) Upah Minimum Regional tingkat 1 (UMR Tk.1) diubah menjadi Upah Minimum Propinsi (UMP).
- b) Upah Minimum Regional Tingkat II(UMRTk.II) diubah menjadi "Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- c) Upah Minimum Sektor Regional Tingkat 1(UMSR Tk.I) diubah menjadi Upah Minimum Sektor Propinsi (UMS Propinsi)
- d) Upah Minimum Sektor Regional Tingkat II (UMSR Tk.II) diubah menjadi Upah Minimum Sektor Kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota).

c. Upah Minimum Periode Tahun 2006 – 2015

Penetapan upah minimum sejak tahun 2006 di dasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) seorang pekerja lajang. Komponen Kebutuhan Hidup layak tersebut di atur dalam Permenaker No Per-17/Men/2005 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak. Berdasarkan Peraturan tersebut, Komponen

KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 46 komponen dengan rincian sebagai berikut:

- a) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen;
- b) Sandang terdiri dari 9 (sembilan) komponen;
- c) Perumahan terdiri dari 19 (sembilan belas) komponen;
- d) Pendidikan terdiri dari 1 (satu) komponen;
- e) Kesehatan terdiri dari 3 (tiga) komponen;
- f) Transportasi 1 (satu) komponen;
- g) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen.

Pemerintah kemudian merevisi komponen KHL yang ada dengan meluncurkan Permenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Dalam regulasi ini komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 60 komponen dengan rincian sebagai berikut:

- a) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen;
- b) Sandang terdiri dari 13 (tigabelas) komponen;
- c) Perumahan terdiri dari 26 (duapuluh enam) komponen;
- d) Pendidikan terdiri dari 2 (dua) komponen;
- e) Kesehatan terdiri dari 5 (lima) komponen;
- f) Transportasi 1 (satu) komponen;
- g) (7) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen.

d. Upah minimum periode 2016 – Sekarang

Pada Tahun 2016 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mulai berlaku, Peraturan Pemerintah ini merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Penghitungan penetapan upah minimum berubah yaitu sesuai yang diatur pada Pasal 44 ayat (2)

dihitung dengan menggunakan formula perhitungan yaitu $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDBt})\}$, dengan penjelasan:⁵³

UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan

UM_t : Upah minimum tahun berjalan

Inflasi_t : Inflasi yang dihitung dari periode septembar tahun lalu sampai dengan periode periode tahun berjalan.

ΔPDBt : Pertumbuhan produk domestik bruto yang dihitung dari pertumbuhan produk domestik bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II berjalan

Dengan begitu Perhitungan upah minimum adalah Upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun unberjalan. Upah minimum tahun berjalan sebagai dasar perhitungan perhitungan upah minimum yang akan ditetapkan dalam formula perhitungan upah minimum, sudah berdasarkan kebutuhan hisup layak.⁵⁴

2. Mekanisme Penetapan Upah

Aspek teknis di bidang pengupahan tidak hanya sebatas perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut proses upah ditetapkan.

⁵³ Penjelasan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

⁵⁴ *Ibid*

Untuk aspek ekonomis di bidang pengupahan melihat kondisi ekonomi baik secara makro maupun mikro yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan bagaimana implementasinya di lapangan.⁵⁵

Secara makro sering dikaitkan bahwa apabila terjadi pertumbuhan ekonomi maka kerja merupakan unsur dari masyarakat sehingga apabila terjadi pertumbuhan ekonomi maka akan terjadi penambahan income dan penambahan income bagi masyarakat pekerja dapat juga dikatakan sebagai penambahan upah atau kenaikan upah.⁵⁶

Untuk itu dalam menetapkan upah hak-hal penting yang harus diperhatikan antara lain:

a. Upah Minimum

Menurut Soedarjadi, upah minimum adalah ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja kepada pekerja yang paling rendah tingkatnya.⁵⁷

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah-provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara

⁵⁵ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Holihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 123.

⁵⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Tenaga Kerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2014, hlm. 205

⁵⁷ Soedarjadi *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 75

sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan pokok minimalnya.⁵⁸

Dalam penetapan upah minimum masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di tiap-tiap perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, yang masing-masing wilayah/daerah tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁵⁹

b. Kesepakatan Upah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang meliputi upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi dan oleh Bupati/Walikota untuk wilayah kabupaten/kota.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, penetapan tersebut tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini dikarenakan apabila penetapan tersebut lebih rendah dari

⁵⁸ R. Joni Bambang, *Op., Cit.*, hlm. 231-232.

⁵⁹ *Ibid*, hlm. 233.

undang-undang, mala batal demi hukum dan wajib membayar upah pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Penetapan Struktur Skala Upah

Berkaitan dengan struktur skala upah, pengusaha dapat menyusun skala upah, dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Peninjauan upah secara berkala tersebut dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 ini merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 92 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 14 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Struktur Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Sedangkan yang dimaksud dengan Skala Upah adalah kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Struktur dan Skala Upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Upah yang tercantum dalam Struktur dan Skala Upah merupakan upah pokok.⁶⁰

⁶⁰ Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

Struktur dan Skala Upah ini ditetapkan oleh pimpinan Perusahaan dalam bentuk surat keputusan. Struktur dan Skala Upah ini berlaku bagi setiap Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.⁶¹

Struktur dan Skala Upah wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh oleh Pengusaha secara perorangan, yang diberitahukan sekurang-kurangnya Struktur dan Skala Upah pada Golongan Jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Tujuan utama yang dapat dicapai oleh sebuah perusahaan melalui kebijakan dan sistem imbalan yang tepat adalah untuk menjamin bahwa perusahaan itu mampu menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkualitas tinggi. Dengan mempunyai dan menerapkan kebijakan dan system yang tepat dan baik reputasi perusahaan akan terangkat dan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan terpikat melamar kerja keperusahaan itu.⁶²

d. Peninjauan Upah Secara Berkala

Pasal 92 Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta penjelasnya menyebutkan bahwa peninjauan upah secara berkala dilakukan oleh pengusaha dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Peninjauan upah ini dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan.

⁶¹ Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

⁶² Achmad S Rucky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, hal 1

Peninjauan ini dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan. Peninjauan upah secara berkala biasanya biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Peraturan perundang-undangan memang tidak mengatur soal (berapa) persentase penyesuaian/kenaikan upah secara berkala. Namun, peraturan perundang-undangan telah memberikan pedoman dan mengamanatkan kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sebagai salah satu kebijakan pengupahan, yang diatur lebih rinci dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

3. Teori-Teori Pengupahan

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan kepada falsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Selama ini teori yang mendasari pengupahan konvensional pada dasarnya dibedakan menjadi dua teori ekstrim, yaitu (1) berdasarkan ajaran Karl Mark mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, dan (2) berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berdasarkan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan pertama pada umumnya dilaksanakan di negara penganut paham sosialis, sedang sistem pengupahan kedua banyak dipakai di negara berpaham kapitalis.⁶³

⁶³ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 137.

a. Teori Upah Menurut Nilai dan Pertentangan Kelas

Teori nilai Karl Mark berpandangan bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang tergantung pada nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Karl marx berpandangan bahwa upah pekerja dinilai berdasar berapa dia bekerja per-hari.⁶⁴

Kenyataannya buruh sering dibayar rendah sehingga tidak cukup untuk mengembalikan energi yang mereka keluarkan. Jika buruh bekerja menghabiskan energi selama 8 jam perhari, tapi diberi upah hanya cukup untuk energi selama 6 jam, sehingga energi yang 2 jam tidak terbayar. Energi yang tidak terbayar ini disebut dengan nilai lebih menurut Karl Marx. Nilai lebih adalah nilai yang diberikan oleh kaum pekerja secara terpaksa melampaui yang dibutuhkan.⁶⁵

Di sisi yang lain, upah Karl Mark juga didasarkan pada teori pertentangan kelas. Dalam hal ini Karl Marx berkeyakinan adanya pertentangan kepentingan antara kaum buruh dan kapitalis, yang mana kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh yang berakibat meningkatnya penawaran di pasar kerja sehingga upah cenderung menurun. Konsekuensi dari pada sistem yang demikian ini, maka tiada jalan lain bagi buruh kecuali untuk bersatu merebut kapital dari pengusaha menjadi milik bersama. Implikasi pandangan Marx tersebut dalam sistem pengupahan dan pelaksanaannya adalah sebagai berikut:⁶⁶

⁶⁴ Andi M Ramly, *Peta Pemikiran Karl Marx: Materialisme Dialektis dan Materialisme Historis*, LKIS, Yogyakarta, 2004, hlm. 152.

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Sonny Smarsono, *Op., Cit.*, hlm. 138.

- 1) Kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang, baik jenis maupun jumlahnya hampir sama. Begitu juga nilai (harga) setiap barang hampir sama, sehingga upah tiap-tiap orang kira-kira sama;
- 2) Sistem pengupahan tidak memberikan intensif yang sangat perlu menjamin peningkatan produktifitas kerja dan pendapatan nasional;
- 3) Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau kerja menurut kemampuannya.

b. Teori Upah Menurut Pertambahan Produk Marginal

Teori neo klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut.⁶⁷

Pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Teori produktifitas marginal menyatakan bahwa biaya produksi tambahan yang dibayarkan kepada faktor produksi itu sama dengan hasil penjualan tambahan yang diperoleh dari produksi tambahan yang diciptakan oleh faktor produksi tersebut.⁶⁸

Selain teori-teori di atas, juga terdapat teori-teori yang harus diperhatikan, yaitu teori yang akan dipergunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah, yaitu:⁶⁹

1) Teori Upah Normal Menurut David Ricardo

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan buruh/tenaga kerja.

⁶⁷ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 331.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Zainal Askin, *Op., Cit* hlm. 88.

Dengan teori ini menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian kemampuan majikan.

2) Teori Undang-Undang Upah Besi Oleh Lasade

Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan cuma itu kemampuan tanpa berpikir bagaimana susahya buruh itu. Oleh karena itu menurut teori ini, buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

3) Teori Dana Upah Oleh Stuart Mill Senior

Menurut teori dana upah buruh tidak perlu menentukan seperti yang disarankan undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula.

4) Teori Upah etika

Teori upah ini menjelaskan tentang tingginya upah yang diterima para pekerja agar dapat menjamin kehidupan pekerja bersangkutan bersama keluarganya secara layak atau baik. Tingkat upah ini merupakan upah yang seharusnya

diterima oleh para pekerja. Teori ini tidak semata-mata hanya memperhatikan para pekerja saja, namun juga memperhatikan keluarganya.⁷⁰

C. Pengertian Upah Minimum Provinsi

Pengertian upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Disamping itu, upah minimum berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut upah minimum sektoral Provinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).⁷¹

Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum memberikan pengertian Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

Gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Rekomendasi tersebut disampaikan kepada gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁷²

Untuk melindungi pekerja yang biasanya adalah pihak lemah, maka pemerintah ikut menentuka/menetapkan system pengupahan yang berlaku, di Indonesia telah ditetapkan upah minimum secara bertahap menurut kemampuan

⁷⁰ <https://ardra.biz/tag/teori-upah-etika/>, diakses pada tanggal 1 Agustus 2018, pukul 00.30 WIB.

⁷¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 125.

⁷² Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

ekonomi, regional maupun sektoral. Upah minimum sedapat mungkin memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Dalam menetapkan upah minimum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL) mengatur bahwa: Penetapan upah minimum oleh gubernur dilakukan setiap tahun berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.⁷³

Formula perhitungan upah minimum yaitu upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk Domestik bruto tahun berjalan. Dengan begitu penyesuaian nilai KHL sebagaimana dimaksud secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan tingkat inflasi nasional tahun berjalan.⁷⁴

Adapun pengaturan komponen (beberapa jenis kebutuhan hidup) pada Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Komponen Hidup Layak mengatur bahwa Komponen dan jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam waktu 5 (lima) tahun sekali yang dilakukan melalui dua tahapan: pengkajian dan penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup.

⁷³ Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak

⁷⁴ *Ibid*,

D. Penangguhan Upah Minimum

Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjaanya lebih rendah dari upah minimum. Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat meminta penangguhan. Tatacar penangguhan pelaksanaan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans. No-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tatacara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.

Namun, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjaanya lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Selanjutnya, penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Pemerintah menganggap materi Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan berikut penjelasannya yang membolehkan pengusaha menangguhkan upah minimum adalah untuk melindungi para buruh/pekerja yang bekerja di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja/buruh bisa tetap bekerja di perusahaan yang tengah mengalami kondisi sulit.⁷⁵

Namun terkait Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ini, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 72/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “...tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Artinya, Mahkamah memberi penegasan selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha.⁷⁶

Apabila perusahaan yang memohon penangguhan upah minimum berbentuk badan hukum, atau jika Gubernur merasa perlu untuk pembuktian

⁷⁵ <https://spn.or.id/penangguhan-upah-minimum/>, diakses pada tanggal 1 Agustus 2018, pukul 01.00 WIB.

⁷⁶ *Ibid*

ketidakmampuan keuangan perusahaan, maka laporan keuangan harus diaudit oleh Akuntan Publik. Terhadap permohonan penangguhan upah minimum, Gubernur akan memberikan persetujuan atau penolakan setelah menerima saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi. Apabila penangguhan upah minimum disetujui, Gubernur memberi penangguhan upah minimum untuk jangka waktu paling lama 12 bulan.

E. Pembahasan Upah Minimum dalam Peraturan Perundang-Undangan

1. Jenis-Jenis Upah Minimum

Pemberian upah merupakan suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah kerja biasanya diberikan bergantung pada:⁷⁷

- a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
- b. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang upah minimum regional;
- c. Kemampuan dan produktivitas perusahaan;
- d. Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi;
- e. Perbedaan jenis pekerjaan;
- f. Kebijakan komponen gaji/upah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan, dan tidak oleh lebih rendah dari upah minimum provinsi.

Upah minimum sebagaimana diatur Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang bertujuan untuk pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi

⁷⁷ *Ibid*, hlm. 237.

dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Adapun komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa upah minimum terdiri atas:

- a. UMP atau UMK;
- b. UMSP atau UMSK.

Upah minimum provinsi adalah upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Penetapan ini diputuskan oleh Gubernur setiap satu tahun sekali. Untuk penentuan kenaikannya Gubernur menetapkan berdasarkan dari rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan mengacu pada data inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional dari Badan Pusat Statistik (BPS). Penetapan ini kemudian diumumkan oleh masing-masing gubernur setiap tanggal 1 November.⁷⁸

Sedangkan untuk Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK), usulan upah minimum sektorial (hasil kesepakatan) tersebut disampaikan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor wilayah Kementerian tenaga kerja untuk ditetapkan sebagai upah minimum sektorial provinsi dan atau upah minimum sektorial kabupaten. Besarannya UMSP tidak boleh lebih rendah dari UMP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK.⁷⁹

⁷⁸ <http://setkab.go.id/inilah-ketentuan-tentang-upah-minimum-dalam-pp-nomor-78-tahun-2015/>, diakses pada tanggal 3 Agustus 2018, pukul 02.00 WIB.

⁷⁹ *Ibid.*

Untuk penetapan upah minimum, gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi, sedangkan dalam menetapkan UMP, gubernur memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota. Rekomendasi disampaikan kepada gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Untuk rekomendasi bupati/walikota diatur berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten/kota apabila telah terbentuk.

Besaran UMSP dan/atau UMSK disepakati oleh asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh di sektor yang bersangkutan dan hasil kesepakatan disampaikan kepada gubernur melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai dasar penetapan UMSP dan/atau UMSK.⁸⁰

2. Penerapan dan Pelaksanaan Upah Minimum

Pemerintah akhirnya menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan setelah PP tersebut ditandatangani oleh Presiden. Tujuan dikeluarkannya PP ini adalah untuk mengembalikan fungsi dari penetapan upah minimum sebagai jaring pengaman, sehingga pekerja bisa mendapatkan upah di atas batas minimum yang ditetapkan. Upah minimum dikembalikan fungsinya sebagai jaring pengaman.

⁸⁰ Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Tujuan penetapan Upah Minimum ada 2 (dua) yaitu tujuan makro dan tujuan mikro. Tujuan makro ialah berupa:⁸¹

- a. Pemerataan, bahwa kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja/buruh tingkat bawah dan tingkat paling atas.
- b. Peningkatan daya beli pekerja/buruh. Kenaikan Upah Minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja/buruh yang akan mendorong ekonomi rakyat.
- c. Perubahan struktur biaya perusahaan. Kenaikan Upah Minimum akan memperbaiki / merubah struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
- d. Peningkatan produktivitas. Peningkatan Upah Minimum akan memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tujuan mikro ialah berupa :

- a. Sebagai jaring pengaman, agar upah terendah tidak semakin merosot.
- b. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi.
- c. Meningkatkan penghasilan pekerja/buruh tingkat terendah.
- d. Meningkatkan etos dan disiplin kerja.
- e. Memperlancar komunikasi antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam pelaksanaan upah minimum, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan. Penerpan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah Minimum wajib dibayar bulanan kepada pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, upah minimum dapat dibayarkan mingguan atau 2 (dua)

⁸¹ Budiyo, Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh Dan Perkembangan Perusahaan, Tesis Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang 2007, hlm. 24

mingguan dengan ketentuan perhitungan upah minimum didasarkan pada upah bulanan.⁸²

Bagi pekerja/buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas yang dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang bersangkutan. Upah pekerja/buruh harian lepas, ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:⁸³

- a. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
- b. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).

Bagi perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor, Upah Minimum yang berlaku sesuai dengan UMSP atau UMSK. Dalam hal satu perusahaan mencakup lebih dari satu sektor dan apabila terdapat satu sektor atau lebih belum ada penetapan UMSP dan/atau UMSK, maka upah terendah di perusahaan pada sektor yang bersangkutan, disepakati secara bipartit. Besaran kenaikan upah di perusahaan yang Upah Minimumnya telah mencapai KHL atau lebih, ditetapkan secara bipartit di perusahaan masing-masing.

⁸² Pasal 16 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

⁸³ Pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

3. Pembentukan Dewan Pengupahan

Pasal 1 angka 1 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menyebutkan bahwa dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Dewan Pengupahan terdiri dari:⁸⁴

- a. Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas;
- b. Dewan Pengupahan Provinsi yang selanjutnya disebut Depeprov;
- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Depekab/Depeko.

Dewan Pengupahan bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan. Dalam melaksanakan tugasnya, dapat bekerja sama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.⁸⁵

Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, dan Pakar dan berjumlah gasal. Keanggotaan Dewan Pengupahan di tingkat provinsi diangkat berdasarkan keputusan gubernur dan di tingkat kota/kabupaten diangkat berdasarkan keputusan wali kota/Bupati. Anggota diangkat dan diberhentikan oleh gubernur di tingkat provinsi dan wali kota/Bupati ditingkat kota/kabupaten.

Anggota Dewan Pengupahan diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Untuk calon anggota dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan

⁸⁴ Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

⁸⁵ Pasal 5 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

yang bersifat tripartit. Sedangkan calon anggota dari unsur organisasi pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku.

Penetapan upah minimum saat ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Perubahan peraturan Pemerintah ini dikarenakan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan keadaan. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 perlu dilakukan penyempurnaan. Peraturan Pemerintah ini diharapkan dapat dipakai sebagai pegangan dalam pelaksanaan Hubungan Kerja dalam menangani berbagai permasalahan di bidang pengupahan yang semakin kompleks.

Perubahan mengenai pengaturan upah minimum ini mengalami perbedaan yang signifikan antara lain seperti yang akan dijelaskan dalam tabel berikut ini.

No	Unsur	PP No.78 Tahun 2015	PP No. 8 Tahun 1981
1	Pertimbangan dalam peninjauan upah	Penyesuaian harga KHL	Peningkatan kesejahteraan pekerja kemajuan perusahaan dan perkembangan ekonomi.
2	Peninjauan upah	KHL Ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun sekali	Ditinjau dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sekali.
3	Penetapan upah minimum	Ada formula upah, yaitu $UM_n = U_{m1} + \{U_{m1} \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$	Tidak ada formula upah
4	Pertimbangan formula upah	Angka inflasi dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDBt).	Kebutuhan, indeks harga konsumen, kemampuan perusahaan, upah pada umumnya, kondisi pasar kerja, tingkat perkembangan ekonomi.

F. Pengertian Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum, di mana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkeanjutan. Sebuah ironi ketika hukum dibuat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang besar, tetapi sia-sia karena tidak dapat ditegakkan. Hukum akhirnya hanya menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa bagi masyarakat.⁸⁶ Berdasarkan teori hukum dinyatakan berlakunya hukum sebagai kaidah apabila:⁸⁷

- a. Hukum berlaku yuridis, di mana hukum itu didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi derajatnya;
- b. Hukum berlaku secara sosiologis, di mana hukum dapat berlaku efektif kaidahnya diterima oleh masyarakat; dan
- c. Hukum berlaku secara filosofis, di mana hukum itu sesuai dengan cita-cita kebenaran sebagai nilai positif yang tertinggi dalam masyarakat.

Dalam praktek penegakan hukum ketenagakerjaan terdapat tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu:⁸⁸

a. Pengusaha

Pengusaha hendaknya benar-benar wajib mentaati segala ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada. Akan lebih baik lagi jika pengusaha tidak hanya membatasi diri dengan atura hukum normatif, tetapi malah melakukan dan memberikan hal-hal yang memiliki nilai positif dan kualitasnya di atas ketentuan normatif. Kalaupun terjadi kekosongan atau celah hukum, justru pengusaha harus mengambil peran aktif untuk mengisi atau melengkapi.

b. Pekerja/buruh

Apabila pekerja atau buruh dalam bekerja dan memperjuangkan nasibnya mentaati ketentuan hukum, dapat di jamin mereka akan berada pada posisi aman. Terlebih serikat pekerja/serikat buruh harus benar-benar berfungsi

⁸⁶ Abdul Khakim, *Op., Cit.*, hlm. 253.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Ibid.*, hlm. 254-255.

sebagai pembina pekerja dengan baik, bukan menjadi provokator. Jika terjadi pengusaha menyimpangi hukum, pekerja/buruh mengingatkan atau memberikan saran perbaikan kepada pengusaha.

c. Pemerintah

Pejabat dinas/instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. baik itu pejabat struktural atau fungsional, mereka harus benar-benar memiliki bekal cukup dan mental yang tangguh dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Bekal yang cukup berupa pemahaman akan substansi hukum ketenagakerjaan dengan segala aspeknya secara menyeluruh, sedang mental yang tangguh berupa komitmen dan integritas moral yang tinggi dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PPK/PPNS mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk menjaga kompetensi dan independensi ini, Undang-Undang ketenagakerjaan menetapkan bahwa pengangkatan PPK ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya. Dengan demikian, PPK dapat independen dari pengaruh-pengaruh kebijakan politik yang berkembang di daerah-daerah.⁸⁹

Kewenangan PPK sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) secara khusus adaah melakukan penyidikan di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenaga-kerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

⁸⁹ Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013, hlm. 359.

- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

G. Sistem Upah Menurut Islam

1. Pengertian Ijarah

Jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah). Pemilik yang menyewakan manfaat disebut mu'ajjir (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan).⁹⁰ Ketentuan upah dalam islam diambil dari konsep *Ijarah*.(sewa menyewa)

Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.⁹¹ Upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan mu'jir dan mus'tajir (penyewa dan menyewakan). Pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa.

Akad *Ijarah* ada dua macam, yaitu *Ijarah* atau sewa barang dan sewa tenaga atau jasa (pengupahan). Sewa barang pada dasarnya adalah jual beli manfaat barang yang disewakan, sementara sewa jasa atau tenaga adalah jual beli

⁹⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh sunnah*, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki, Bandung, PT Maarif, 1998, hlm 18

⁹¹ Abdul Aziz Dahlan, dkk, *Ensiklopedi islam*, Jakarta, PT Ihtiar Baru Van Hoeve, 2003, hlm 229

atas jasa tenaga yang disewakan tersebut. Keduanya boleh dilakukan bila memenuhi syarat *Ijarah*.⁹²

Para ulama berbeda-beda pendapat dalam mendefinisikan *Ijarah* antarlain sebagai berikut:⁹³

- a. Menurut Hanafiyah bahwa *ijarah* ialah: “Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan
- b. Menurut Malikiyah bahwa *ijarah* ialah: “Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.
- c. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah: “Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu”.

Pada dasarnya *ijarah* merupakan hal yang boleh dilakukan dalam memenuhi kebutuhan kehidupan manusia, mustahil rasanya manusia sebagai makhluk sosial tidak memerlukan orang lain dalam melakukan aktivitas kehidupannya, sehingga *ijarah* merupakan suatu bentuk kerjasama kedua belah pihak guna meringankan salah satu bentuk tolong menolong yang diajarkan agama.

2. Dasar Hukum Pengupahan Menurut Islam

Adapun sumber/dasar hukum pengupahan menurut Islam sebagaimana disebutkan dalam Q.S. At-Taubah (9): 105⁹⁴ yang artinya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

⁹² Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Jakarta, Rajawali pers, 2016, hlm 104

⁹³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2013) hlm 114

⁹⁴ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Bandung, hlm 150.

Dalam menafsirkan At Taubah (9): 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah : “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Tafsir dari melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah.⁹⁵

Dari Ibnu Umar *Radliyallaahu 'anhu* bahwa Rasulullah *Shallallaahu 'alaihi wa Sallam* bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." HR. Ibnu Majah: 397”.

Maksud dari hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman. 19 Dalam hadits ini Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.⁹⁶

3. Rukun dan Syarat Upah

Rukun-rukun dan syarat-syarat *Ijarah* adalah sebagai berikut:⁹⁷

Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 menetapkan mengenai rukun ijarah yang terdiri dari:

- 1.) Sigaht Ijarah yaitu ijab dan qobul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontak) baik secara verbal atau dalam bentuk lain.

⁹⁵ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, kesan dan keserasian islam*, Jakarta, Lentera hati, 2002, hlm 237

⁹⁶ Lukman Hakim *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta, Erlangga, 2012, hlm 201

⁹⁷ Imam Mustofa *Op, cit* hlm 105-108

- 2.) Pihak-pihak yang berakad, terdiri dari atas pemberi sewa/jasa dan penyewa/pengguna jasa.
- 3.) Objek akad ijarah yaitu manfaat barang dan sewa atau manfaat jasa dan upah.

Adapun syarat ijarah sebagai berikut:

- 1) Syarat terjadinya akad : syarat ini berkaitan dengan pihak yang melaksanakan akad, para pihak haruslah baliqh dan berakal
- 2) Syarat pelaksanaan ijarah yaitu ijarah dapat terlaksana apabila adanya kepemilikan atau penguasaan suatu barang/jasa yang akan disewakan.
- 3) Syarat sah ijarah; syarat ini berkaitan dengan para pihak yang berakad objek akad dan upah, yaitu:

Pertama harus adanya unsur sukarela dari para pihak yang melakukan, tidak adanya unsur paksaan

Kedua manfaat barang sewa harus jelas, pengertiannya bahwa haruslah dengan jelas apa aspek manfaat, ukuran manfaat, dan jenis pekerja atau keterampilan bila sewa tenaga kerja. Dan menurut Syafi,iah disyaratkan menentukann waktu mulainya sewa, untuk memperjelas masa sewa.

Ketiga objek sewa harus dapat dipenuhi dan dapat diserahkan.

Keempat manfaat barang atau jasa yang disewakan hukumnya mubah secara syara,

Kelima untuk sewa tenaga atau jasa, maka pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang yang menyewakan jasa atau tenaga tersebut bukan merupakan suatu kewajiban baginya.

4. Makna Keadilan dalam Pengupahan

Dikarenakan prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip keadilan, maka apabila ditelusuri dengan seksam prinsip keadilan dalam pengupahan terdapat dua pengertian yaitu;⁹⁸

a. Proporsional

Dalam Alquran surat Albaqarah:286, terdapat ayat yang berkenaan dengan arti adil tersebut Allah berfirman yang artinya: “Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sepadan dengan kemampuannya. Bagi seseorang, pahala dari (kebajikan) yang ia buat dan baginya pula dosa yang ia buat.”

Secara hakiki ayat ini menjelaskan tentang balasan yang akan diterima seorang hamba atas segala perbuatannya selama disunia. Akan tetapi nilai keadilan yang diembannya tersebut bisa diterapkan pada perolehan manusia selama dia hidup didunia, bahwa imbalan yang akan diterima pekerja disesuaikan dengan pekerjaan yang telah ditunaikannya. Dan tidak boleh ada seorang pekerja pun yang diperlakukan secara tidak adil. Para pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan produktivitas dan kontribusinya dalam produksi, sedangkan pengusaha juga akan memperoleh keuntungan sesuai dengan modal dan kontribusinya terhadap produksi Bersama, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Menetapkan upah para pekerja harus juga diperhatikan kondisi perusahaan, sebab Islam tidak memperbolehkan menuntut sesuatu kepada pihak

⁹⁸ Armansyah Waliam, Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Persepektif Islam, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* Edisi Vol.5, No.2, Desember 2017 hlm 270-271

lain melebihi kemampuan yang dimilikinya. Jadi penganiayaan yang terkait upah terhadap pekerja adalah tidak dibayar secara adil atau sesuai dengan bagian yang sah dari hasil kerjanya, sedangkan penganiayaan terhadap pengusaha adalah menuntut dan memaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuannya.

b. Transparan dan jelas

Akad *ijarah* salah satu syarat sahnya adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Rosulullah SAW bersabda “Barang siapa yang mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya”. Transaksi harus dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan agar lebih adil.

Islam menganjurkan agar setiap akad (kontrak kerja) harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu, bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima dan sebagainya, agar terciptanya iklim yang transparan dan jelas, selain itu juga guna terhindarnya perselisihan yang kemungkinan terjadi dikemudian hari.

BAB III

**IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR BENGKULU NOMOR
G.407/DISNAKER/TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM
PROVINSI BENGKULU TAHUN 2018 DI KOTA BENGKULU**

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Sektor industri di Kota Bengkulu

Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan/atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi. Hasil industri bukan hanya sekedar barang namun juga termasuk jasa

Sektor Industri merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam pembangunan nasional. Peranan Sektor Industri dalam Pembangunan Ekonomi Nasional dapat ditelusuri dari kontribusi masing-masing subsektor terhadap Laju Pertumbuhan Ekonomi Nasional, atau terhadap produk domestik bruto. karena nilai kapitalisasi modal yang tertanam sangat besar sektor industri mampu menyerap tenaga kerja yang besar, juga kemampuan menciptakan nilai tambah (*value added creation*) dari setiap input atau bahan dasar yang diolah.

Sektor Industri di Kota Bengkulu di dominasi oleh usaha Perdagangan. kota Bengkulu menjadi pusat pembelanjaan kebutuhan perusahaan maupun rumah tangga masyarakat yang berada di wilayah Provinsi Bengkulu. Selain Perdagangan di ikuti oleh banyak pengembangan sektor industri lain.

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu jenis usaha di klasifikasikan menjadi sembilan jenis usaha yang rinciannya:

1. Jenis usaha pertanian, peternakan, kehutanan, perburuan dan perikanan
2. Jenis usaha pertambangan dan penggalian
3. Jenis usaha industri pengolahan
4. Jenis usaha listrik, gas dan air
5. Jenis usaha bangunan
6. Jenis usaha perdagangan besar, eceran dan rumah makan serta hotel
7. Jenis usaha angkutan, penggudangan dan komunikasi
8. Jenis usaha keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan tanah dan jasa perusahaan
9. Jenis usaha jasa kemasyarakatan sosial dan perorangan

Tabel 1. Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja di Kota Bengkulu Tahun 2018

Uraian	Jumah Perushaan	Jumlah tenaga Kerja
Industri Kecil	519	2.821
Industri Menengah	567	20.321
Industri Besar	1	361

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu dari 1087 jumlah perusahaan yang terdaftar pada tahun 2018 tersebut sektor usaha Perdagangan besar, eceran, rumah makan dan perhotelan terhitung sebagai kegiatan usaha yang paling banyak. Jumlah usaha perdagangan 261 dan Jumlah usaha perhotelan 219. Sebagai kota madya Kota Bengkulu menjadi pusat jual beli bagi masyarakat kabupaten disekitarnya.

2. Gambaran Umum Tenaga Kerja di Kota Bengkulu

Kota Bengkulu merupakan Ibukota Provinsi Bengkulu. Jumlah penduduk di Kota Bengkulu berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Bengkulu pada tahun 2016 adalah sebanyak 359 488 jiwa dengan jumlah kepadatan penduduk mencapai 2 369.73 jiwa.

Pada tahun 2018 berdasarkan rilis Badan Pusat Statistik (BPS) , Bengkulu memperoleh capaian sebagai peringkat ketiga untuk jumlah pengangguran terendah se Indonesia.⁹⁰ Hal ini memperlihatkan bahwa di Kota Bengkulu banyaknya lapangan kerja yang mampu menyerap tenaga kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja di Kota Bengkulu pada tahun 2017 sebanyak 172.730, dengan rincian jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 161.306 ditambah jumlah penduduk yang pengangguran terbuka 11.424 dan angka jumlah penduduk bukan angkatan kerja 99.374

Kemudian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 tenaga kerja, TPAK di Kota Bengkulu pada tahun 2017 sebesar 63.48 persen, jika dilihat dari rasio jenis kelamin TPAK laki-laki lebih besar dari pada perempuan dengan rincian laki-laki sebesar 76.25 persen dan perempuan 8.98 persen

Adapun untuk perkembangan pencari kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Daftar Pencari Kerja Kota Bengkulu Tahun 2014-2018

⁹⁰ Bengkulu Tingkat Pengangguran Terendah, Koran RB, 28 Juni, hlm 6

Uraian	2014	2015	2016	2017	2018
Data Pencari Kerja Yang Terdaftar	1.345	792	827	827	249
Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan	168	73	79	33	38
Pencari Kerja Yang Dihapuskan	80	46	688	251	168

Sumber: Dinas TenagaKerja Kota Bengkulu

B. Pembahasan

1. Implementasi Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor G.407/DISNAKER/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 Di Kota Bengkulu

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spritrual.

Adapun hal penting di bidang ketenagakerjaan yang paling dominan dan substansi adalah upah. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Setiap tahunnya Pemerintah Daerah (PEMDA) menetapkan upah minimum propinsi dan setiap tahun pula pekerja berdemo dan mengadakan aksi protes terhadap penetapan pemerintah atas Upah Minimum Propinsi (UMP). Upah minimum yang berdampak luas dan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan pekerja mendapat perhatian besar dari pekerja.

Upah Minimum Provinsi (UMP) akan berbeda-beda di setiap provinsi. Masing-masing provinsi akan memilih standarnya masing-masing. UMP ini akan ditentukan oleh pemerintah kota atau daerah di seluruh provinsi. Jumlah UMP ini ditetapkan pemerintah berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan sehingga akan menjadi ketetapan UMP yang tepat. kewenangan Dewan Pengupahan hanyalah melakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, dengan tetap berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang penetapan komponen dan jenisnya

UMP yang ditetapkan ini dihitung berdasarkan pada bulan, Untuk pekerja harian akan dibayar upah minimum hariannya berdasarkan pada perhitungan dari UMP yang dibagi mejadi harian atau mingguan. UMP ini dihitung berdasarkan jumlah jam kerja yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja, yaitu selama 40 jam kerja per minggu. Ini ditetapkan berdasarkan UU No. 13 tahun 2013 Pasal 77 ayat 2 yang menjelaskan tentang jam kerja karyawan per harinya.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, UMP di setiap daerah di Indonesia akan berbeda-beda. Hal ini terjadi karena persebaran industri yang juga berbeda di seluruh Indonesia. UMP yang telah ditetapkan ini bisa menjadi pembanding dalam menerima upah. Sehingga tidak terjadi hal-hal yang mungkin berisi ketidak sesuaian upah yang merugikan karyawan, dan UMP akan menjadi penengah yang baik untuk menjadi bahan perbandingan dan pertimbangan.

Upah minimum yang diberikan ini merupakan upah terendah yang diberikan per bulannya kepada karyawan. Upah ini biasanya terdiri dari upah

pokok dan tunjangan tetap. Upah ini akan berlaku untuk pekerja yang masih lajang dengan pengalaman kerja minimal 0-1 tahun. Upah ini ditetapkan berdasarkan Keputusan Gubernur yang didasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan. Upah yang telah ditetapkan ini memiliki fungsi sebagai bagian jaringan pengaman agar tidak terjadi tuntutan yang berbeda.

Untuk pengaturan mengenai pengupahan, saat ini diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Berdasarkan peraturan pemerintah ini, penghitungan upah minimum ditetapkan berdasarkan mekanisme pasar atau upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan ingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan. Singkatnya penentuan pengupahan di Indonesia hanya didasarkan pada tingkat pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

Untuk menaikkan UMP 2018 harus memperhatikan banyak aspek, di antaranya kemampuan perusahaan untuk melaksanakannya, melihat perkembangan dunia usaha di Bengkulu, dan sebagainya. Karena, akan percuma saja menaikkan UMP jika tidak mampu dilaksanakan oleh para pengusaha di Bengkulu.

Namun, di sisi lain para hak buruh harus diperhatikan agar pendapatannya lebih baik dari sekarang. Apalagi harga berbagai barang kebutuhan pokok belakangan terus meningkat, sehingga penghasilan buruh perlu diimbangi dengan menaikkan UMP. Kenaikan UMP tersebut, perlu dilakukan kajian yang mendalam

oleh instansi terkait. Hal ini dilakukan agar kenaikan UMP yang diputuskan dapat menguntungkan semua pihak, termasuk buruh dan pengusaha.

Untuk tahun 2018, Gubernur Bengkulu telah menetapkan besaran upah minimum provinsi (UMP) Bengkulu sebesar Rp 1.888.741/bulan atau naik 8,71 persen dibanding tahun lalu sebesar Rp 1.734.000/bulan. Besaran upah ini sudah didasarkan pada tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi di provinsi Bengkulu. Sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Gubernur Nomor: G.407.DISNAKER.Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018, yang menetapkan⁹¹:

1. Upah Minimum Provinsi Bengkulu (UMP) Bengkulu Tahun 2018 sebesar Rp. 1.888.741,- (satu juta delapan ratus delapan puluh delapan ribu tujuh ratus empat puluh satu rupiah) perbulan;
2. Kepada perusahaan yang memberikan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum Provinsi (UMP) Bengkulu, harus menyesuaikan dengan Keputusan Gubernur ini;
3. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu sebagai instansi teknis, diharuskan melakukan sosialisasi terhadap Keputusan gubernur ini;
4. Dengan ditetapkannya keputusan ini, maka Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor: P.369.XIV.Tahun 2016 tanggal 31-01-2016 tentang Penetapan Upah Minimum provinsi (UMP) Bengkulu Tahun 2017, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi;

⁹¹ Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor G.407/Disnaker/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018

5. Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan ini, dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Bengkulu;
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2018, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Sebelum ditetapkannya upah minimum provinsi Dewan Pengupahan Provinsi Bengkulu melakukan penghitungan sesuai dengan Pasal 44 ayat 2 yaitu Perhitungan upah minimum adalah $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$ Upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan. Hasil penghitungan tersebutlah yang kemudian yang menjadi rekomendasi penetapan upah minimum provinsi.⁹²

Di dalam penghitungan kenaikan upah minimum tahun ini dalam Dewan Pengupahan tidak ada terjadi pertentangan dari anggota yang berasal dari serikat kerja, pihak penguasa, pemerintah, maupun akademisi. Karena berdasarkan formula Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan semua sudah jelas dan pasti. sehingga tidak perlu ada yang diperdebatkan.⁹³

Penetapan upah minimum oleh pemerintah adalah bertujuan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima pekerja tidak tidak jatuh hingga level

⁹² Wawancara Bapak Nanang Kosim, Kasi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, wawancara di Kota Bengkulu Pada tanggal 27 Juni 2018 Pukul 10.00 Wib

⁹³ Wawancara dengan Bapak Adran Khalik, Direktur Eksekutif Apindo Kota Bengkulu, w di Kota Bengkulu pada tanggal 29 Juni 2018.

yang sangat rendah akibat ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan. Pemerintah adalah salah satu unsur dari tiga unsur dalam dewan pengupahan yang mempunyai tugas untuk menetapkan nilai kebutuhan hidup layak sebagai dasar untuk menetapkan upah minimum.

Adapun proses implementasi upah minimum provinsi Tahun 2018 yang dilakukan Pemerintah Kota Bengkulu yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu agar semua perusahaan dapat melaksanakan UMP dilakukan beberapa cara yaitu:

1. Sosialisasi

Bapak Nanang Kosim dalam wawancara⁹⁴ menyebutkan bahwa terhadap Keputusan Gubernur tentang UMP di atas, pemerintah kota Bengkulu melakukan sosialisasi dengan menyurati perusahaan-perusahaan serikat kerja yang ada di kota Bengkulu. Adapun surat Disnaker tersebut pada intinya agar perusahaan-perusahaan memberlakukan kebijakan baru soal UMP tahun 2018 mulai 1 Januari 2018 wajib untuk menyesuaikan gaji dengan UMP yang baru.

Setelah Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu mengirim surat ke semua perusahaan yang terdaftar, juga melakukan pertemuan dengan organisasi pengusaha yaitu APINDO dan melakukan pertemuan dengan serikat kerja yang diwakili oleh DPC Konfederasi Serikat Kerja Seluruh Indonesia (KSPSI)

2. Pengawasan

⁹⁴ Wawancara dengan Bapak Nanang Kosim, S.Sos, Kasi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, di Kantor Dinas tenaga Kerja Kota Bengkulu pada tanggal 27 Juni 2018, pukul 12.00 WIB.

Pengawasan adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu dalam melakukan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung, pengawasan langsung melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan. Selain itu juga melakukan pengawasan secara tidak langsung yaitu dengan mengamati dari jarak jauh atau melalui laporan secara tertulis maupun lisan.

Pelaksanaannya memang mengalami kesulitan dalam melakukan pengawasan terhadap penerapan UMP 2018, hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai teknis yang dimiliki oleh Disnaker Kota Bengkulu yang hanya berjumlah 5 orang, di mana 2 orang yang bertugas di bidang pengawasan, 2 orang di bidang mediator dan hanya 1 orang yang bertugas menjadi PPNS.

3. Penangguhan

Untuk perusahaan yang belum mampu menerapkan UMP 2018, diatur mengenai penangguhan upah minimum. Pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang Tenaga kerja paling lambat 10 hari

sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat. Namun, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Tetapi berdasarkan penelitian di Kota Bengkulu, sampai saat ini belum ada perusahaan yang mengajukan penangguhan upah minimum.

Implementasi terhadap UMP di Kota Bengkulu oleh pengusaha menjadi hal yang sangat diperhatikan. Ketua Apindo⁹⁵ dalam wawancara menyebutkan bahwa semua perusahaan dengan kategori besar dan menengah khususnya yang tergabung dalam Apindo semuanya telah menerapkan UMP 2018, hal ini dikarenakan sampai saat wawancara berlangsung menurut Apindo belum ada buruh yang protes terhadap gaji yang dibayarkan oleh perusahaan. Meskipun merasa keberatan dengan besaran UMP 2018, tetapi Apindo tetap menghimbau kepada anggotanya agar tetap mengikuti karena telah ditetapkan oleh Gubernur, selain itu besaran UMP 2018 sebesar Rp. 1.888.741,- dianggap sesuai dengan kondisi Bengkulu, dan diharapkan para buruh juga menerima besaran UMP 2018 tersebut.

Apindo juga menyampaikan bahwa ada sebagian perusahaan yang merasa berat dengan UMP 2018 sebesar Rp. 1.888.741,- , tetapi tetap melaksanakannya, hal ini dikarenakan perusahaan-perusahaan mengetahui terdapat sanksi bagi yang tidak menerapkan UMP. Selain itu bagi Apindo besaran UMP Tahun 2018 tersebut sudah sangat adil bagi pengusaha maupun pekerja

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)⁹⁶ menyebutkan bahwa di Kota Bengkulu hanya 60 % perusahaan yang menerapkan UMP, perusahaan yang telah menerapkan merupakan perusahaan yang besar, sedangkan 40 % yang belum menerapkan UMP adalah pengusaha kecil. Padahal menurutnya semua

⁹⁵ Wawancara dengan Bapak Basri Muhammad, S.Sos., Msi, Ketua Apindo Bengkulu pada di Kota Bengkulu tanggal 29 Juni 2018.

⁹⁶ Wawancara dengan Bapak Jecky Haryanto, S.H, Ketua Serikat Seluruh Indonesia.wawancara dilakukan di Kantor Serikat Pekerja Seluruh Indonesia pada tanggal 29 Juni 2018. Pukul 14.30 WIB

pengusaha tidak peduli besar maupun kecil ketika menggunakan tenaga kerja haruslah mematuhi UMP.

Dalam penelitian ini, penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa pengusaha yang ada di Kota Bengkulu diantaranya satu perusahaan besar, 3 perusahaan sedang dan 3 perusahaan kecil.

Untuk perusahaan besar, penulis melakukan wawancara dengan saudara Ircham Suryo yang merupakan karyawan dari PT Ratu Samban Mining yang bergerak di bidang pertambangan batubara. Dalam wawancara disebutkan bahwa untuk gaji di PT Ratu Samban Mining paling kecil senilai Rp. 2.500.00.⁹⁷ dari hasil wawancara tersebut, sebagaimana disampaikan oleh Ketua Apindo Bengkulu bahwa perusahaan besar yang ada di Kota Bengkulu semuanya telah melaksanakan UMP 2018.

Perusahaan dengan skala sedang, dalam hal ini berdasarkan jenis usaha di Kota Bengkulu yang memiliki tenaga kerja di atas 10 orang, penulis melakukan penelitian di PT. BPR Syariah Safir, PT. Citra Sekar Harum 88, dan PT Karuna Tani Teladan.

Sebagai Pemegang saham mayoritas BPR Syariah Safir yang terletak di Kota Bengkulu, Bapak Bisri Muhammad menyampaikan bahwa gaji yang diberikan PT. BPR Syariah Safir sudah di atas UMP 2018 yaitu minimal Rp. 2.300.000.⁹⁸ Untuk bagian *customer servise*. Saudari Reni Zahra yang merupakan

⁹⁷ Wawancara dengan Ircham Suryo Karyawan PT. Ratu Samban Mining, di Kota Bengkulu, tanggal 1 Juli 2018

⁹⁸ Wawancara dengan Bapak Basri Muhammad, S.Sos., Msi, Ketua Apindo Bengkulu di Kota Bengkulu tanggal 29 Juni 2018

customer servis di BPR Syariah Safir juga mengkonfirmasi kebenaran mengenai besaran gaji tersebut.⁹⁹

PT. Citra Sekar Harum 88 (PT CSH 88) yang merupakan perusahaan otobus antar kota antar provinsi juga telah melaksanakan UMP 2018, pegawai di loket PT CSH 88 ibu Yani dalam wawancara menyampaikan bahwa gaji yang diterima setiap bulannya sebesar Rp. 1.900.000.¹⁰⁰

PT Karuna Tani Teladan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor, di Kota Bengkulu PT Karuna Tani Teladan sering melakukan pekerjaan pemeliharaan jalan dan jembatan. Dalam wawancara dengan Ibu Sualastri bagian personalia menyampaikan bahwa untuk pekerja tetap di perusahaan ini berjumlah 11 orang. Sedangkan untuk gaji, Ibu Sualastri mendapatkan Rp. 2.000.000,- setiap bulannya. Sedangkan untuk jabatan lain semuanya di atas Rp. 2000.000. ¹⁰¹

Berdasarkan penjelasan Adran Khalik sebagai pengusaha sekaligus Direktur Eksekutif APINDO dirinya bisa memastikan perusahaan besar maupun sedang yang terlibat aktif di APINDO seperti: PT. Karuna Tani Teladan, PT. CSH 88 dan PT. BPR Safir pasti melaksanakan UMP. Karena perusahaan mengerti aturan hukum dan konsekuensi yang diterima perusahaan jika tidak mematuhi.¹⁰²

⁹⁹ Wawancara dengan Reni Zahra, Karyawan PT. BPR Safir, di Kota Bengkulu tanggal 29 Juni 2018

¹⁰⁰ Wawancara dengan Ibu Yani, Karyawan PT. CSH 88, di Kota Bengkulu tanggal 2 Juli 2018

¹⁰¹ Wawancara dengan Ibu Sualastri Karyawan PT. Karuna Tani, di Kota Bengkulu tanggal 3 Juli 2018

¹⁰² Wawancara dengan Adran Khalik, Pengusaha dan Diraktur Eksekutif APINDO Bengkulu, di Kota Bengkulu tanggal 29 Juni 2018

Usaha dengan skala kecil yang penulis wawancarai antara lain PT. Dena Hotel, UD. Percetakan Sinar Damai dan CV. Joyo Mart. CV. Joyo Mart menjalankan usaha retail kebutuhan sehari-hari, jumlah minimarket Joyo Mart di Kota Bengkulu saat ini berjumlah 4 toko. Salah satu pegawai Joyo Mart saudara Irham menyampaikan bahwa gaji yang diterima sebesar Rp. 1.200 000,- per bulan. Saudara Irham juga menyampaikan besaran gaji tersebut sudah diketahui sejak wawancara kerja, tetapi dikarenakan membutuhkan kerjaan, saudara Irwan menerima tawaran gaji tersebut.¹⁰³

Ahmad Ramdhani salah seorang tenaga kerja di perusahaan percetakan Toko Sinar Damai juga mengatakan bahwa digaji dibawah UMP 2018., Dirinya dan Tenaga kerja lain dibayar dibawah UMP dengan bayaran sejumlah Rp. 1.600.000 .¹⁰⁴ Penjelasan ini juga dipertegas oleh pemilik perusahaan Muhammad Izdad bahwa dirinya membayar semua upah karyawan sejumlah Rp. 1.600.000. hal ini karena sebagai pengusaha tidak bisa lagi membayar upah lebih tinggi untuk tahun ini.¹⁰⁵

Selain itu Muhammad Iqbal mengatakan bahwa dirinya dan Tenagakerja lain di PT. Dena Hotel juga di bayar dengan upah dibawah UMP yaitu Rp. 1.500.000, akan tetapi semua tenaga kerja tidak ada yang protes maka dirinya juga

¹⁰³ Wawancara dengan Irwan, Karyawan CV. Joyo Mart. Di Kota Bengkulu tanggal 1 Juli 2018

¹⁰⁴ Wawancara dengan Bapak Ahmad Ramdhani, Pekerja Toko Sinar Damai, Pada tanggal 1 Juli 2018

¹⁰⁵ Wawancara dengan Muhammad Izdad Pengusaha Percetakan, di Kota Bengkulu tanggal 1 Juli 2018

tidak ingin protes, dikarenakan rekan-rekannya juga menerima saja dengan upah yang diberikan perusahaan.¹⁰⁶

Menurut Bapak Nanang Kosim¹⁰⁷ perusahaan-perusahaan di Kota Bengkulu, terutama perusahaan besar, semuanya telah menetapkan UMP 2018. Memang masih ada perusahaan yang membayar upah di bawah UMP, tetapi tidak ada aduan dari pekerja sehingga Disnaker tidak dapat memproses perusahaan tersebut. Tindakan yang diambil oleh Disnaker adalah melakukan pendataan serta pembinaan bagi perusahaan yang belum membayar upah karyawan sesuai UMP.

Peran pemerintah daerah memang tidak mudah dalam melaksanakan kebijakan upah minimum, karena terdapat beberapa kepentingan antara tiga pihak yaitu pihak pemerintah yang mempunyai kepentingan untuk mengatur daerahnya, pihak buruh yang mempunyai kepentingan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan pengusaha yang mempunyai kepentingan untuk mempertahankan usahanya dan mencari laba sebesar-besarnya.

Berdasarkan penjabaran di atas, Implementasi Keputusan Gubernur mengenai UMP 2018 di Kota Bengkulu belum berjalan maksimal, berdasarkan data dari Disnaker, Apindo dan Serikat pekerja, hanya perusahaan-perusahaan besar dan menengah yang telah menerapkan UMP, sedangkan perusahaan kecil masih membayar upah di bawah UMP, sedangkan peran Disnaker dalam pelaksanaan dan pengawasan UMP dilakukan dengan melakukan pendataan

¹⁰⁶ Wawancara dengan Bapak Muhammad Iqbal, Pekerja PT Dena Hotel, pada tanggal 1 juli 2018 Pukul

¹⁰⁷ Wawancara dengan Bapak Nanang Kosim, S.Sos, Kasi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, di Kantor Dinas tenaga Kerja Kota Bengkulu pada tanggal 27 Juni 2018, pukul 12.00 WIB

perusahaan, sosialisasi dan pembinaan bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Bengkulu.

Hasil penelitian penulis mengenai beberapa perusahaan di atas terhadap pelaksanaan UMP 2018 di Kota Bengkulu dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

No.	Nama Perusahaan	Jenis Perusahaan	Implementasi Terhadap UMP
1	PT Ratu Samban Mining	Besar	Menerapkan UMP
2	PT BPR Syariah Safir	Menengah	Menerapkan UMP
3	PT Citra Sekar Harum 88	Menengah	Menerapkan UMP
4	PT Karuna Tani Teladan	Menengah	Menerapkan UMP
5	PT Deana Hotel	Kecil	Tidak Menerapkan UMP
6	Percetakan Sinar Damai	Kecil	Tidak Menerapkan UMP
7	CV Joyo Mart	Kecil	Tidak Menerapkan UMP

2. Penegakan Hukum Atas Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor G.407/DISNAKER/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi di Kota Bengkulu

Kebijakan upah minimum Provinsi (UMP) merupakan kebijakan yang wajib ditaati oleh setiap perusahaan di Indonesia, termasuk semua perusahaan di Kota Bengkulu. Besarnya upah minimum di setiap 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 provinsi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemerintah mempunyai fungsi utama membuat pengaturan agar hubungan antara buruh dengan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil, serta berfungsi sebagai penegak

hukum. Disamping itu pemerintah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil. Pada dasarnya pemerintah juga berperan dalam menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Pemenuhan upah minimum oleh perusahaan tidak bisa lepas dari penegakan hukum yang juga diantaranya berupa pengawasan ketenagakerjaan. Upah minimum merupakan salah satu bagian dari norma kerja sehingga dalam pelaksanaan pengawasannya dilakukan oleh Seksi Norma Kerja. Sesuai dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 9 ayat (3) yang berbunyi urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota.

Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan bagian dari peranan pemerintah yang diwujudkan dengan kehadiran pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah salah satu bentuk instrumen penting dari kehadiran pemerintah dalam intervensi untuk mengawasi semua aspek di bidang Ketenagakerjaan antara lain: hubungan industrial, upah, kondisi kerja secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hal lainnya yang terkait dengan bidang Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi kemasyarakatan dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah meyakinkan para mitra sosial mengenai perlunya meninjau aturan ketenagakerjaan di tempat kerja dan kepentingan mereka dalam hal ini, melalui pencegahan, pendidikan dan apabila penting, tindakan penegakkan hukum.

Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan prinsip:

- a. layanan publik, yaitu menangani masalah dan tantangan yang dihadapi oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha;
- b. akuntabilitas, yaitu Pengawas Ketenagakerjaan harus pegawai negeri sipil yang bebas dari pengaruh dari luar dan tindakan serta kinerjanya dapat dipertanggungjawabkan;
- c. efisiensi dan efektifitas, yaitu Pengawasan Ketenagakerjaan harus menetapkan prioritas untuk memaksimalkan kinerja;
- d. universalitas, yaitu layanan Pengawasan Ketenagakerjaan bersifat universal yang menjangkau seluruh sektor aktivitas ekonomi;
- e. transparansi, yaitu Pekerja/Buruh, Pengusaha dan pemangku kepentingan lainnya diberikan informasi tentang kewenangan, tugas dan fungsi dari layanan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- f. konsistensi dan koheren, yaitu Pengawas Ketenagakerjaan diberikan panduan yang sama, koheren dan konsisten dalam melaksanakan tugasnya;
- g. proporsionalitas, yaitu penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial terhadap K3;
- h. kesetaraan, yaitu perlindungan yang setara untuk semua Pekerja/Buruh dijamin oleh undang-undang;
- i. kerjasama, yaitu Pengawas Ketenagakerjaan bekerja sama dengan organisasi dan lembaga lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Perusahaan; dan

- j. kolaborasi, yaitu Pengawas Ketenagakerjaan harus berkolaborasi dengan Pengusaha, Pekerja/Buruh dan organisasinya di tingkat nasional, regional, dan Perusahaan.

Selain berperan dalam hal regulasi, wewenang pemerintah lainnya adalah melakukan pengawasan pelaksanaan terhadap segala bentuk regulasi tersebut baik itu bidang ketenagakerjaan pada umumnya, bidang pengupahan pada khususnya agar dapat dijalankan dengan baik dan tidak menyimpang dari apa yang telah diatur berdasarkan peraturan yang ada.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 49 Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Bengkulu, Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan Daerah Bidang Tenaga Kerja yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 60 terdiri dari:

- a. Kepala
- b. Sekretariat terdiri dari:
 1. Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja terdiri dari :
 1. Seksi Penempatan dan Penyaluran Tenaga Kerja;
 2. Seksi Instruktur dan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Mandiri;
 3. Seksi Program Sertifikasi Pemagangan dan Bina Produktifitas, Teknologi Tepat Guna serta Perluasan Kerja.

- d. Bidang Hubungan Industrial terdiri dari:
 - 1. Seksi Persyaratan Kerja;
 - 2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - 3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- e. Unit Pelaksana Teknis Dinas

- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di Bidang Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugas, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:¹⁰⁸

- a. penyusunan Rencana Program dan Kegiatan di Bidang Tenaga Kerja.
- b. perumusan kebijakan di Bidang Tenaga Kerja.
- c. pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi.
- d. pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- e. pemberian Rekomendasi Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja serta Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.
- f. pengukuran dan Konsultasi Produktifitas pada Perusahaan Kecil.
- g. pelayanan Antar Kerja di Kota.
- h. pengelolaan Informasi Pasar Kerja Kota.
- i. perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Pra dan Purna penempatan) di Kota.
- j. penerbitan perpanjangan Izin mempekerjakan tenaga asing .
- k. pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja bersama .
- l. pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

¹⁰⁸ Pasal 61 Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Bengkulu.

- m. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di Bidang Tenaga Kerja.
- n. pelaksanaan administrasi dinas Tenaga Kerja.
- o. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Keutamaan yang dapat diambil dari adanya pengawasan ini adalah pengusaha menjadi tunduk dan taat kepada peraturan perundang-undangan, sehingga tercapainya produktivitas yang tinggi untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila.

Peran Disnaker dalam pelaksanaan dan pengawasan kebijakan upah minimum berdasarkan adanya surat wajib lapor perusahaan, dimana didalamnya berisi kodefikasi perusahaan, keadaan perusahaan, Keadaan ketenagakerjaan, dan pengesahan. Setiap laporan yang dikumpulkan oleh semua perusahaan yang berada di wilayah Kota Bengkulu yang nantinya akan menjadi dasar dari bidang pengawasan untuk mengambil tindakan guna melindungi tenaga kerja sesuai dengan fungsinya yaitu melakukan pengawasan norma ketenagakerjaan yang berkenaan dengan pengupahan.

Upaya selanjutnya yaitu dengan melaksanakan monitoring dan pengawasan secara rutin dengan cara terjun langsung kesetiap perusahaan dengan memeriksa berkas-berkas yang ada dan juga dengan melakukan wawancara baik dengan pemilik perusahaan ataupun dengan para buruh guna mengetahui keadaan yang sesungguhnya apakah sudah sesuai dengan dokumen wajib lapor perusahaan yang diserahkan kepada pegawai bagian pengawas Dinas Tenaga Kerja. Upaya

terakhir yang ditempuh yaitu dengan penindakan sesuai peraturan yang berlaku apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan pihak perusahaan.

Adapun upaya terakhir yang dimaksud adalah menerapkan sanksi pidana, hal ini dikarenakan selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana diatur dalam Pasal 182 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang juga memiliki wewenang antara lain:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh Disnaker Kota Bengkulu terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan Upah Minimum Provinsi, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu menerapkan sanksi administratif dan sanksi pidana tergantung tingkat kesalahannya.

Sanksi administratif yang diterapkan oleh Disnaker Kota Bengkulu dilakukan berdasarkan Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan berupa :

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatasan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. pencabutan ijin.

Sedangkan untuk sanksi pidana, sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk perusahaan membayar gaji di bawah upah minimum provinsi akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Berdasarkan wawancara, disebutkan bahwa pada dasarnya Disnaker Kota Bengkulu dalam melakukan pengawasan, berpedoman pada Peraturan menteri tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016, di mana pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan:

- a. preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasihatan teknis, dan pendampingan;
- b. represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian; dan
- c. represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak menerapkan UMP 2018 dilakukan dengan melaksanakan pengawasan pengawasan dengan memeriksa berkas wajib lapor dan pengawasan terjun langsung kesetiap perusahaan dengan memeriksa berkas-berkas yang ada dan juga dengan melakukan wawancara baik dengan pemilik perusahaan ataupun dengan para buruh guna mengetahui keadaan yang sesungguhnya apakah sudah sesuai dengan dokumen wajib lapor perusahaan yang diserahkan kepada pegawai bagian pengawas Dinas Tenaga Kerja.

Hasil pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu melalui berkas-berkas wajib lapor perusahaan yang terdaftar tidak ditemukan dugaan pelanggaran pengupahan. Oleh karena itu sampai dengan wawancara dilakukan oleh penulis, belum ada penegakan hukum terhadap pelanggaran terkait UMP oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu.

Tetapi hasil pengawasan berkas-berkas wajib lapor perusahaan yang diperoleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu tersebut bertolak belakang dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis, di mana untuk usaha kecil UMP tahun 2018 belum dilaksanakan. Ketidak sesuaian hasil monitoring Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu dengan hasil wawancara penulis ini menurut Ketua KSPSI disebabkan oleh ketakutan dari para pekerja di usaha kecil tersebut. Pekerja takut kehilangan pekerjaan jika berkata jujur mengenai gaji yang mereka dapat.

KSPSI menyampaikan bahwa kendala KSPSI untuk memperjuangkan hak-hak pekerja yang dibayar di bawah UMP adalah kebanyakan pekerja tidak mempunyai perjanjian kerja dengan pengusaha sehingga akan kesulitan untuk

membuktikan bahwa pekerja tersebut benar-benar dibayar dibawah UMP oleh Pengusaha tersebut, Kendala lain yang dihadapi adalah pola pikir pekerja yang menganggap bahwa pekerja yang membutuhkan pengusaha, sehingga para pekerja yang dibayar di bawah UMP takut untuk membuat aduan ke KSPSI atau Disnaker dengan alasan takut di pecat.

Sri Harneti, S.Sos selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial menyampaikan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu dalam menyikapi permasalahan ini belum bisa mengambil keputusan dan memberikan sanksi, karena aduan oleh KSPSI tidak menjelaskan secara pasti seperti: nama perusahaan, nama pekerja, dan posisi pekerja tersebut dalam perusahaan. Harapannya aduan oleh pekerja atau Serikat Pekerja harus jelas, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu dapat dengan mudah dalam melakukan penegakan hukum. Sampai saat ini sebagai salah satu bentuk tugas Pemerintah, Disnaker Kota Bengkulu tetap melakukan pengawasan terhadap semua perusahaan yang ada di Kota Bengkulu.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Wawancara dengan Sri Harneti, S.Sos Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, di Kantor Dinas tenaga Kerja Kota Bengkulu pada tanggal 30 Juli 2018

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Keputusan Gubernur Nomor G.407/Disnaker/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 di Kota Bengkulu belum berjalan maksimal, berdasarkan data dari Disnaker, Apindo dan Serikat pekerja, hanya perusahaan menengah dan besar yang telah menerapkan UMP, sedangkan perusahaan kecil masih membayar upah di bawah UMP, sedangkan peran Disnaker dalam pelaksanaan dan pengawasan UMP dilakukan dengan melakukan pendataan perusahaan, sosialisasi dan pembinaan bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Bengkulu.
2. Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu belum mempunyai temuan terkait perusahaan yang membayar upah di bawah UMP 2018. Oleh karena itu belum ada pemberian sanksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terkait pelanggaran UMP. Namun pengawasan terus dilakukan, sebagai tugas Dinas Tenaga Kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah Kota Bengkulu seharusnya lebih intensif dalam memberikan penyuluhan hukum dan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan mengenai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi sehingga perusahaan dapat menjadi sadar dan mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan upah minimum sesuai ketentuan yang berlaku. Serta Pemerintah Kota Bengkulu harus lebih teliti dalam melakukan pengawasan terkait adanya pelanggaran dibidang pengupahan.
2. Kepada Pengusaha diharapkan untuk melaksanakan wajib lapor kepada pemerintah agar dapat di data oleh pemerintah setiap tahunnya, serta selalu memperhatikan hak-hak tenaga kerja.
3. Kepada Serikat pekerja atau pekerja agar membuat aduan dengan jelas mengenai nama perusahaan serta pernyataan karyawan apabila mendapatkan temuan mengenai buruh yang di upah di bawah UMP

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995
- Achmad S Rucky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Andi M Ramly, *Peta Pemikiran Karl Marx: Materialisme Dialektis dan Materialisme Historis*, LKIS, Yogyakarta, 2004.
- Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Holihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- Hardijan Rusli, *Hukum Tenaga Kerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2014.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Hilman Hadi Kusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, bandung, 1995.
- Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer* , Jakarta, Rajawali pers, 2016.
- Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan pancasila* Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Ctk. Kedua Raja Grafindo Persada, Jakarta 2001.
- Luthfi J. Kurniawan, *Perihal Negara, Hukum dan kebijakan Publik*, Setara Press, Malang, 2100.

- Markus Sidauruk, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia; Sebuah Tinjauan Kritis dan Usulan Perubahan Menuju Upah Layak*, PT Bumi Intiama Sejahtera, Jakarta, 2011.
- Neil Hawke LLB dan Neil Parpworth, *Pengantar Hukum Administrasi*, Nusa Media, Bandung, 2017.
- Rian Nugroho Dwijowijoto, *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Said Zainal Abidin, *Kebijakan Publik*, Suara Bebas, Jakarta, 2006.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh sunnah*, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki, Bandung, PT Maarif, 1998.
- S.F. Marbun, *Hukum Administrasi Negara*, FH. UII Press, 2013.
- Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009.
- Soedarjadi *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Raja Grafindo, Jakarta, 2008.
- Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.
- Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi media, Jakarta, 2010.
- Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, kesan dan keserasian islam*, Jakarta, Lentera hati, 2002.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Ctk 5, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2004

Jurnal

Armansyah Waliam, Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Persepektif Islam, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* Edisi Vol.5, No.2, Desember 2017 hlm 270-271.

Mulyadi, *Penetapan Upah Minimum Provinsi (Suatu Kajian Hukum Progresif)*, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016.

Muhammad Tisna Nugraha, *Analisis Sejarah Perbudakan*, Jurnal Sejarah dan Pendidikan, No. 1 Vol. 9 Juni Tahun 2015

Marsen. S. Naga, *Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh*, Jurnal Kajian Perburuhan, No. 1 Vol 1, Desember, 2002, hal.19

Sanyoto, *Penegakan Hukum Di Indonesia*, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 8 No. 3 September 2008.

Yohanes Suhardin, *Fenomena Mengabaikan Keadilan Dalam Penegakan Hukum*, Mimbar Hukum, Volume 21, Nomor 2, Juni 2009.s

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Amandemen IV

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 1989 tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-05/Men/1989.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak

Keputusan Pejabat

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Keputusan Gubernur Nomor G.407/KEP/TAHUN 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018

Data Elektronik

www.parlemen.net/site/Idetails. Diakses pada pukul 07.30 Wib, tanggal 16 oktober 2018

www.SudutHukum.Com, diakses pada Pukul 08.20 Wib tanggal 16 Oktober 2018

<http://harianrakyatbengkulu.com/ver3/2018/04/04/90-persen-perusahaan-bayar-gaji-tak-ump/>, diakses pada tanggal 23 April 2018, pukul 23.00 WIB.

<http://www.bengkulunews.co.id/pertumbuhan-ekonomi-kota-bengkulu-tertinggi-se-provinsi-bengkulu>, diakses pada tanggal 30 Mei 2018, pukul 06.00 WIB.

<http://rbtv.co.id/disnaker-kota-akan-datangi-semua-perusahaan/>, diakses pada tanggal 30 Mei 2018, pukul 06.00 WIB.

<http://www.rmolbengkulu.com/read/2018/05/20/8445/Bengkulu-No-3-Pengangguran-Terendah-Nasional->, diakses pada tanggal 30 Mei 2018, pukul 06.00 WIB.

<http://www.bengkulunews.co.id/gaji-tidak-sesuai-ump-laporkan-ke-disnakertrans-provinsi>, diakses pada tanggal 30 Mei 2018, pukul 06.00 WIB.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---.../wcms_210427.pdf, diakses pada tanggal 2 Agustus 2018, pukul 13.00 WIB.

<https://ardra.biz/tag/teori-upah-etika/>, diakses pada tanggal 1 Agustus 2018, pukul 00.30 WIB.

<https://spn.or.id/penanggulangan-upah-minimum/>, diakses pada tanggal 1 Agustus 2018, pukul 01.00 WIB.

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/2351038/ini-tujuan-pemerintah-terbitkan-pp-pengupahan>, diakses pada tanggal 3 Agustus 2018, pukul 03.00 WIB.

Wawancara

Wawancara Bapak Nanang Kosim, S.Sos Kasi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, wawancara di Kota Bengkulu Pada tanggal 27 Juni 2018

Wawancara dengan Sri Harneti, S.Sos Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, di Kantor Dinas tenaga Kerja Kota Bengkulu pada tanggal 30 Juli 2018

Wawancara dengan Bapak Adran Khalik, Direktur Eksekutif Apindo Kota Bengkulu, w di Kota Bengkulu pada tanggal 29 Juni 2018.

Wawancara dengan Bapak Basri Muhammad, S.Sos., Msi, Ketua Apindo Bengkulu pada di Kota Bengkulu tanggal 29 Juni 2018.

Wawancara dengan Bapak Jecky Haryanto, S.H, Ketua Serikat Seluruh Indonesia.wawancara dilakukan di Kantor Serikat Pekerja Seluruh Indonesia pada tanggal 29 Juni 2018.

Wawancara dengan Reni Zahra, Karyawan PT. BPR Safir, di Kota Bengkulu tanggal 29 Juni 201

Wawancara dengan Ircham Suryo Karyawan PT. Ratu Samban Minning, di Kota Bengkulu, tanggal 1 Juli 2018

Wawancara dengan Bapak Ahmad Ramdhani, Pekerja Toko Sinar Damai, Pada tanggal 1 Juli 2018 Pukul 16.00 WIB.

Wawancara dengan Irwan, Karyawan CV. Joyo Mart. Di Kota Bengkulu tanggal 1 Juli 2018

Wawancara dengan Bapak Muhammad Iqbal, Pekerja PT Dena Hotel, pada tanggal 1 juli 2018 Pukul 20.00

Wawancara dengan Ibu Yani, Karyawan PT. CSH 88, di Kota Bengkulu tanggal 2 Juli

Wawancara dengan Muhammad Izdad Pengusaha Percetakan, di Kota Bengkulu tanggal 1 Juli 2018

Wawancara dengan Ibu Sulastri Karyawan PT. Karuna Tani, di Kota Bengkulu tanggal 2 Juli 2018