

**IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR ACEH NO. 560/1774/2019
TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP)
TERHADAP KARYAWAN
(Studi Penelitian pada Sejahtera Swalayan dan Disnaker Abdya)**

Skripsi



Diajukan Oleh :

PUTRA YULAIISA

NIM. 160106106

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021M/ 1442H**

**IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR ACEH NO.560/1774/2019
TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP)
TERHADAP KARYAWAN
(Studi penelitian pada Sejahtera Swalayan dan Disnaker Abdya)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh sebagai Salah Satu Persyaratan
Penulisan Skripsi dalam Ilmu Hukum



Disetujui untuk Dimunqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Dra. Hj. Soraya Devy, M. Ag
NIP. 196701291994032003

Pembimbing II,

Rispalman, S.H., M.H
NIP. 198708252014031002

**IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR ACEH NO.560/1774/2019
TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP)
TERHADAP KARYAWAN**

(Studi Penelitian Pada Sejahtera Swalayan dan Disnaker Abdya)

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima
Sebagai Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum

Pada Hari/Tanggal: Senin, 25 Januari 2021 M
12 Jumadil Akhir 1442 H

di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,

Sekretaris,



Dr. Hj. Soraya Devy, M.Ag
NIP. 196701291994032003


Rispalman, S.H., M.H
NIP. 198708252014031002

Penguji I,

Penguji II,


Dr. Muhammad Maulana. SAg., MAg.
NIP. 197204261997031002


Azmil Umur, M.A
NIP. 2016037901

Mengetahui
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Muhammad Siddiq, MH., Ph. D
NIP. 197703032008011015



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Putra Yulaisa
NIM : 160106106
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya :

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah atau karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 15 Januari 2021

Yang menyatakan,



Putra Yulaisa

ABSTRAK

Nama/NIM : Putra Yulaisa/160106106
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Implementasi Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019 tentang penetapan upah minimum provinsi (UMP) terhadap karyawan (Studi penelitian pada Sejahtera Swalayan dan Disnaker Blangpdie, Abdy).
Halaman : 91 Halaman
Pembimbing I : Dr. Hj. Soraya Devy, M.Ag
Pembimbing II : Rispalman, S.H.,M.H
Kata kunci : Implementasi Keputusan Gubernur Aceh, Upah Minimum Provinsi.

Kebijakan implementasi upah minimum Provinsi (UMP) merupakan kebijakan yang wajib ditaati oleh setiap perusahaan di Indonesia, termasuk semua perusahaan di Kabupaten Aceh Barat daya. Pemberian upah minimum merupakan suatu hal yang paling penting dalam hubungan kerja karena sangat berdampak pada kesejahteraan para pekerja. Pada kenyataannya dari hasil penelitian penulis, kebijakan penetapan gaji karyawan Sejahtera Swalayan Abdy belum sepenuhnya terlaksanakan, hal ini disebabkan oleh pihak perusahaan yang belum mampu menerapkan keseluruhan amanat dan ketentuan yang terdapat pada diktum Kepgub Aceh tersebut secara maksimal. Secara faktual, belum terdapat relevansi antara Keputusan Gubernur Aceh dengan apa yang pihak perusahaan terapkan dalam manajemen kerja pada Sejahtera Swalayan dan para karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Adapun proses pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Abdy mengenai pelaksanaan Kepgub terhadap karyawan Sejahtera Swalayan Abdy dilakukan dengan tiga tahapan. Pertama, upaya pembinaan (preventif educatif) yang dilakukan dengan cara menyurati perusahaan dan melakukan sosialisasi. Tahapan Kedua meliputi tindakan represif non yustisial, dalam tahapan ini Disnaker Abdy memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila terjadi pelanggaran mengenai pengupahan. Dan tahapan ketiga meliputi tindakan represif yustisial yaitu Tindakan yang dilakukan sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga pengadilan. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan peraturan parundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019 tentang Penetapan UMP Aceh, kemudian dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam pelaksanaan praktek hukum dilapangan. Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini melalui data kepustakaan dan didukung oleh penelitian lapangan, setelah data diseleksi selanjutnya disimpulkan sehingga memperoleh jawaban permasalahan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam semoga selalu terlimpah tumpah kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, dan kepada keluarga dan para sahabat beliau sekalian yang telah membawa manusia dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini merupakan penelitian yang berjudul “*implementasi keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019 tentang penetapan upah minimum provinsi terhadap karyawan (studi penelitian pada Sejahtera Swalayan dan Disnaker Abdya* ”. Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar Raniry Aceh.

Keberhasilan dalam penulisan ini berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu sepenuh hati, baik berupa ide, semangat, doa, bantuan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Ucapan terimakasih tak terhingga penulis sampaikan kepada ayahanda Jamali dan ibunda tercinta Wirdawati yang telah merawat dan membesarkan serta mendidik penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran yang luar biasa, serta kepada seluruh anggota keluarga inti terimakasih atas doa dukungannya selama ini.

Selanjutnya penulis menyampaikan penghargaan yang tulus dan ucapan terimakasih yang mendalam kepada para pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yaitu kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Soraya Devy, M. Ag sebagai pembimbing I dan Bapak Rispalman, S.H, M.H selaku pembimbing II, yang telah banyak

meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan serta nasehat yang sangat berguna dalam penulisan skripsi ini.

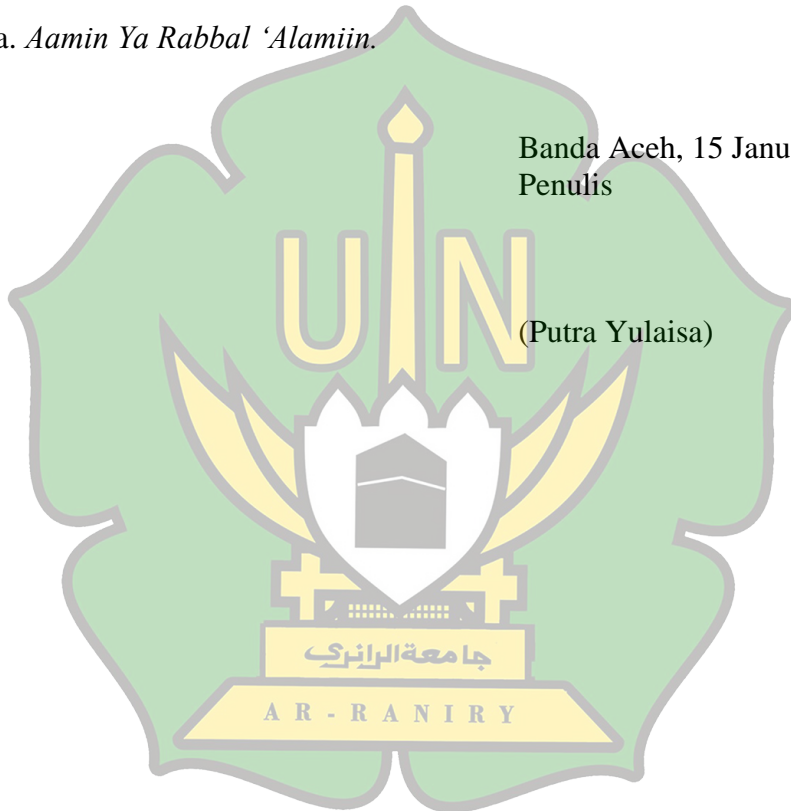
2. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, Ak, M.A, selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Bapak Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN ar-Raniry Banda Aceh.
4. Ibu Dr. Khairani, M.ag selaku ketua Prodi Ilmu Hukum UIN Ar-raniry Banda Aceh serta seluruh staf dosen yang ada di Prodi Ilmu Hukum tercinta.
5. Terimakasih kepada pimpinan Dayah Nurul A'la, Abi Muhammad Aminuddin dan Ummi Putro Bungsu beserta Gure-Gure, Tgk Suriadi, Tgk. Gandi, tgg Syahril, Tgk Abdul Wahab, Tgk Syahrul, Tgk, Husnul, Tgk Yudi, terimakasih atas segala doa yang terbaik selama ini dan bantuannya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Terima kasih kepada sahabat unit 03 khusus nya kepada Alumni magang pada kantor Advokat-Konsultan Hukum & Associates bapak Safriadi, S.H., M.H yang telah menemani dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini serta dukungan dan perhatiannya.
7. Terima kasih kepada adik-adik penulis dan Semua sahabat baik seperjuangan Ilmu Hukum leting 2016 dan sahabat-sahabat lainnya, khususnya kepada Tarmidi, Yasir Kuala, Mauliza, Tia Ulviza, Mahdalena, Shinta, Manidar, Yuna Hazaini, Lisma wati, S.H, Bf Roza, Mintan Liana, Dela Novita, Khalid Rahmad, Vani Fahliyan, S.H, Al- Habib Dusuki Bin Safriadi, S.H, Megi Firmandas, Murtahar S,TP, Aanjar, Ijang Utata, Marbawi, Burnawi, Ahmad Al Malik, Kanda Rahmad Wahyudi Sos, sultan Pipit dan seluruh sahabat Surga lainnya, terimakasih penulis ucapkan atas segala *support* dan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Terimakasih atas semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis, hanya Allah SWT yang dapat membalasnya. Dalam penulisan skripsi ini mungkin banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT dimohonkan Taufiq dan Hidayah-Nya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan bagi semua pembaca. *Aamin Ya Rabbal 'Alamiin.*

Banda Aceh, 15 Januari 2021
Penulis

(Putra Yulaisa)



TRANSLITERASI

Dalam skripsi ini banyak dijumpai istilah yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf latin, oleh karena itu perlu pedoman untuk membacanya dengan benar. Pedoman Transliterasi yang penulis gunakan untuk penulisan kata Arab adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	Ket	No.	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	B		17	ظ	ẓ	z dengan titik di bawahnya
3	ت	T		18	ع	‘	
4	ث	Ṣ	s dengan titik di atasnya	19	غ	gh	
5	ج	J		20	ف	f	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	21	ق	q	
7	خ	Kh		22	ك	k	
8	د	D		23	ل	l	
9	ذ	Ḍ	z dengan titik di atasnya	24	م	m	
10	ر	R		25	ن	n	
11	ز	Z		26	و	w	
12	س	S		27	ه	h	
13	ش	Sy		28	ء	’	
14	ص	Ṣ	s dengan titik di bawahnya	29	ي	y	

15	ض	d	d dengantitik di bawahnya				
----	---	---	---------------------------	--	--	--	--

2. Konsonan

Vokal Bahasa Arab, seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fathah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tandadan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َـي	<i>Fathah danya</i>	Ai
َـو	<i>Fathahdanwau</i>	Au

Contoh:

كيف = *kaifa*,

هول = *haura*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اَ/يَ	<i>Fathah</i> dan <i>lifatauya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>danya</i>	Ī
وُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*

رَمَى = *ramā*

قَالَ = *qāla*

يَقُولُ = *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- Ta marbutah(ة) hidup

Ta marbutah(ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- Ta marbutah(ة) mati

Ta marbutah(ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta *marbutah*(ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah*(ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

الأطفالروضة : *raudah al-atfāl/ raudatulatfāl*

المنورةالمدينة : *al-Madīnah al-Munawwarah/*

al-MadīnatulMunawwarah

طلحة : *Talha*

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr : Beirut, bukan Bayrut : dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Arab.

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB SATU : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Penjelasan Istilah.....	9
E. Tinjauan Kepustakaan.....	11
F. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian.....	13
2. Metode Pendekatan.....	13
3. Jenis Data.....	14
4. Teknik Pengumpulan Data.....	15
5. Analisis Data.....	15
G. Sistematika Penulisan.....	16
BAB DUA : TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGA- KERJAAN SERTA PENGUPAHAN MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	17
B. Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Dan Pengusaha.....	28
C. Tinjauan Pengupahan Dalam Peraturan Perundang- Undangan.....	37

**BAB TIGA: PELAKSANAAN KEPGUB NO. 560/1774/2019
DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM
TERHADAP KARYAWAN SEJAHTERA
SWALAYAN DI ABDYA**

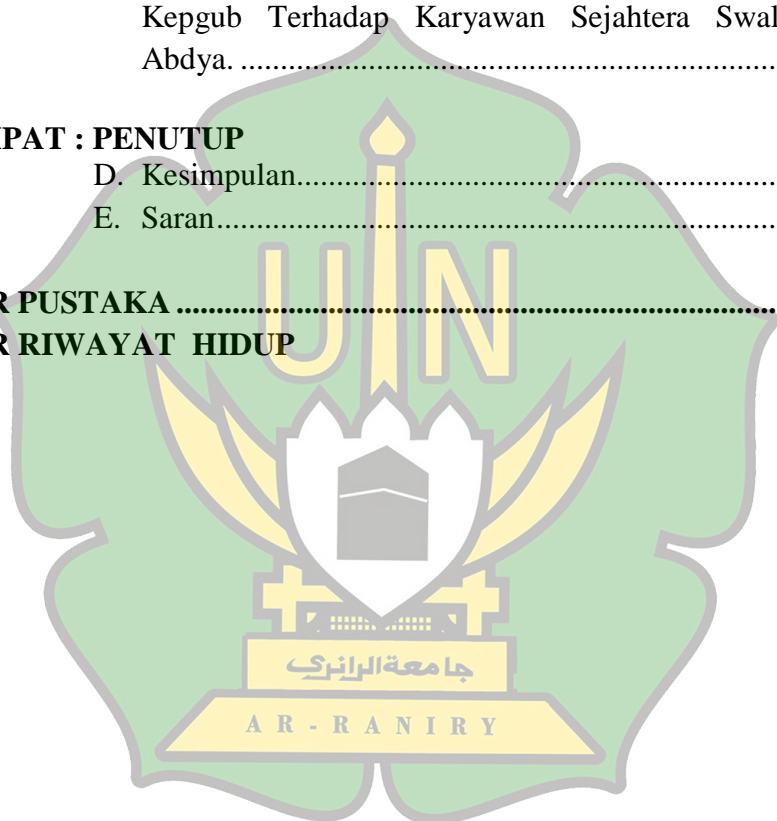
A. Gambaran Umum Sejahtera Swalayan Abdya	53
B. Kebijakan Penetapan Gaji Karyawan Sejahtera Swalayan Abdya Dan Relevansi Dengan Kepgub	55
C. Pengawasan Disnaker Abdya Terhadap Pelaksanaan Kepgub Terhadap Karyawan Sejahtera Swalayan Abdya.	74

BAB EMPAT : PENUTUP

D. Kesimpulan.....	80
E. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
-----------------------------	--



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi

Lampiran 2 Surat Permohonan Melakukan Penelitian



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea ke empat tertuang cita-cita Negara Republik Indonesia sebagai tujuan negara, yaitu “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 kesejahteraan, di dalam dunia ketenagakerjaan kesejahteraan hidup para pekerja juga merupakan tanggungjawab besar negara sebagai pemegang otoritas kekuasaan, sebagaimana yang tertuang didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Salah satu instrumen tersebut diwujudkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwasanya tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

¹Pasal 28d ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.²

Pekerja/buruh sebagai warga negara Indonesia memiliki hak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28 D ayat (2) “setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”³ Manusia yang ada didunia ini mempunyai kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, salah satu cara untuk memenuhinya adalah dengan cara bekerja dan dengan bekerja maka akan menghasilkan upah.

Upah dalam dunia usaha menjadi peranan yang sangat penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut sebagai hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

⁴ Upah merupakan penghasilan atau pendapatan yang diberikan oleh pengusaha atau majikan terhadap pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya dalam bekerja. Hak untuk menerima upah dimulai pada saat hubungan kerja yang timbul antara pekerja dengan pengusaha.⁵ Berbicara tentang hak pekerja atas upah, menurut K Bartems, “hak merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.”⁶

²Muhammad Azhar, “*Hukum Ketenagakerjaan*” Semarang, 2015, hlm. 7.

³Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28d ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

⁵Suratman, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Permata Puri Media, Jakarta: 2010, hlm. 28.

⁶I Nyoman Jaya Kesuma, “*Perselisihan Hak atas Upah Pekerja terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)*”, Journal, 2017, hlm. 61.

Jika dilihat dari segi Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, Bab I, Pasal 1, Ayat (30) upah 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 atau jasa yang telah dilakukan.⁷ Selain diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan awalnya diatur dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang kemudian dicabut dan diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar 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.⁸

Dari pengertian di atas jelas bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, dan harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Untuk menjaga agar upah tidak terlalu rendah maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Standar upah terendah tersebut disebut upah minimum atau dalam otonomi daerah disebut dengan upah minimum provinsi.

⁷Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 8.

⁸Pasal 1 ayat (1), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum merupakan ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan kebutuhan hidup layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatnya, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja yang mempunyai masa kerja maksimal 1 (satu) tahun, agar memperoleh serendah-rendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum.⁹

Penetapan upah minimum dilakukan ditingkat provinsi atau ditingkat Kabupaten/Kota madya, berdasarkan usulan dari komisi penelitian pengupahan dan jaminan social dewan ketenagakerjaan Daerah (sekarang dewan pengupahan provinsi atau Kab/kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasarkerja, dan lain sebagainya. Berikut adalah mekanisme penetapan upah minimum:

- a. Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survei kebutuhan hidup seseorang pekerja lajang. Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permanakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Kebutuhan Hidup Layak. Dalam peraturan ini pemerintah menetapkan 7 kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/ pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survei harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.
- b. Peninjauan terhadap upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota diadakan satu tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.

⁹Myra M.Dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI), hlm. 62.

- c. Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi, gubernur juga dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi (UMS). Provinsi yang didasarkan pada kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh sehingga upah minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral (UMS) provinsi, Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK), dan Upah Minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMK), dan upah minimum kabupaten Kota (UMS kabupaten/Kota).
- d. Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu upah minimum.
- e. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- f. Penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.¹⁰

Oleh karena itu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak dan dengan besarnya ditetapkan oleh Menteri tenaga kerja. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena

¹⁰Yussi Santoso dan Ronni R.Masman, *A Practical Guidance to Executive Compensation Management* (Jakarta: PT Elex Media Kompetindo, 2016), hlm. 21-22.

kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha. Upah minimum dapat berupa :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau upah Kabupaten/Kota.¹¹

Upah minimum wilayah provinsi (UMP), merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota disuatu Provinsi. UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada para pekerja dilingkungan usaha atau kerjanya. Disebut UMP karena pemenuhan kebutuhan hidup layak disetiap provinsi berbeda-beda. Upah minimum ini ditetapkan setiap setahun sekali oleh gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Adapun penetapan dan pengumuman UMP oleh masing-masing gubernur serentak setiap tanggal 1 November setiap tahunnya untuk diberlakukan pada priode satu tahun berikutnya.¹²

Tujuan utama dari ditetapkannya UMP yaitu sebagai jaringan pengaman yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosok dibawah daya beli pekerja. Tujuan UMP/UMK terus dinaikkan adalah pertama untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayar oleh perusahaan. Kedua kenaikan UMP diharapkan dapat menghasilkan pekerja pada jabatan yang terendah dalam perusahaan. Ketiga, dari aspek makro, diharapkan dapat membantu mendorong daya beli masyarakat dan ekonomi rakyat.¹³

¹¹Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2003), hlm. 149.

¹²Arya Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya* (Jakarta: Visimedia, 2016), hlm. 20.

¹³Achmad S.Ruky, *Manajemen Pengajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 191-192.

Hal yang paling prinsip dalam kebijakan upah minimum provinsi adalah upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum yang dimaksud sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja atau buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawah 1 tahun dan lajang atau belum berkeluarga. Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada para pekerja atau buruh yang baru masuk kerja.¹⁴

Terkait dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) pemerintah provinsi Aceh telah menetapkan besaran upah minimum provinsi Aceh Tahun 2020 sebesar Rp. 3.165.031 (Tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu rupiah).¹⁵ Angka ini mengalami kenaikan sebesar 8,51 persen (%) bila dibandingkan dengan UMP pada tahun 2019 yang sebesar Rp. 2.935.985. (Dua juta Sembilan ratus tiga puluh lima ribu Sembilan ratus delapan puluh lima rupiah), keputusan naiknya UMP Aceh tersebut tertuang dalam Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019.

Keputusan tersebut menegaskan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh Tahun 2020 berlaku untuk seluruh tenaga kerja yang bekerja dibawah 1 tahun dan status pekerjaannya masih lajang. Sementara bagi pekerja dengan masa kerja lebih satu tahun, landasan pengupahan harus berdasarkan kesepakatan bipartit antara pekerja dengan pengusaha, dan tidak lebih rendah dari upah minimum yang diatur dalam skala upah. Oleh karena itu, pengusaha juga dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Sedangkan, bagi pengusaha yang tidak

¹⁴Eko Wahyudi.,Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*(Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 129.

¹⁵Lihat Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019.

mampu membayar upah sesuai UMP maka pengusaha tersebut dapat mengajukan penangguhan pengupahan, sesuai tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum yang ditetapkan oleh Menteri ketenagakerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis hendak melakukan suatu penelitian yang berkaitan dengan implementasi keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019 tentang Upah Mimum Provinsi (UMP) terhadap karyawan/pekerja swalayan di Kecamatan Blangpidie, Kabupaten Aceh Barat Daya. Berdasarkan observasi awal, informasi yang diperoleh adalah pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya sampai saat ini belum menetapkan peraturan ketentuan Upah Minimum Kabupaten yang disebut sebagai (UMK). Dengan demikian rujukan standar pemberian upah kepada karyawan/pekerja Kabupaten Aceh Barat Daya harus berdasarkan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah Provinsi.

Dengan diterbitkannya keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019 tentang Ketentuan Penetapan Upah Minimum Provinsi, bagi pihak perusahaan/pengusaha berkewajiban untuk menaati dan melaksanakan keseluruhan ketentuan tersebut. Namun berbeda dengan fakta dan realita yang terdapat dilapangan, khususnya bagi Karyawan/pekerja Sejahtera swalayan di Kecamatan Blangpidie Kabupaten Aceh Barat Daya. Masih banyak pekerja berstatus lajang dan masa kerja belum sampai 1 tahun dengan jam kerja 7 hingga 8 jam dalam 1 (satu) hari dan 40 jam atau lebih dalam 1 minggu yang menerima upah lebih rendah dari upah minimum provinsi Aceh.

Hal ini sangat memprihatinkan mengingat semakin meningkatnya biaya kebutuhan hidup. Jika merujuk kepada Undang- Undang No. 13 Tahun 2003, banyak hal yang disebutkan mengenai kepastian dan kelayakan memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan.¹⁶ Salah satunya Pasal 185 ayat 1 jo. Pasal 90 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengatur bahwa :

“Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum 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).”¹⁷

Jadi berdasarkan dari pemaparan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ketimpangan antara peraturan dengan kenyataan yang terdapat dilapangan dalam melakukan hubungan kerja , sehingga dengan demikian penelitian ini diberi judul: **“Implementasi Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap Karyawan Swalayan (Studi Penelitian pada Sejahtera Swalayan dan Disnaker Abdy).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas yang menjadi permasalahan dalam peneneitian ini adalah:

1. Bagaimana kebijakan penetapan gaji karyawan sejahtera swalayan Abdy dan relevansi dengan Kepgub No. 560/1774/2019 ?
2. Bagaimana pengawasan Disnaker Abdy mengenai pelaksanaan Kepgub No. 560/1774/2019 terhadap karyawan sejahtera swalayan Abdy ?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya memiliki tujuan dibalik penulisannya, demikian juga penelitian ini, memiliki tujuan yang hendak

¹⁶Diah Widarti, “Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah Di Sektor Informal Indonesia” Organisasi Perburuhan Indonesia, Jakarta : 2006, hlm. 14.

¹⁷Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dicapai terutama bagi penulis sendiri dan bagi orang lain, dan sesuai dengan rumusan masalah yang telah penulis paparkan diatas, maka tujuan dari pada ditulisnya penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kebijakan penetapan gaji karyawan Sejahtera Swalayan Abdy dan relevansi dengan Kepgub No. 560/1774/2019.
2. Untuk mengetahui pengawasan disnaker abdy terhadap pelaksanaan Kepgub No. 560/1774/2019 untuk karyawan Sejahtera Swalayan Abdy.

D. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pemahaman pengertian, perlu penjelasan tentang istilah yaitu:

1. Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwasanya Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwasanya tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.¹⁸

2. Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama dia melakukan pekerjaan yang dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah segala macam bentuk yang diterima oleh buruh/pekrja baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu

¹⁸Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 8.

kegiatan ekonomi.¹⁹ Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar minimum oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya.²⁰

Upah minimum provinsi (UMP), merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota disuatu Provinsi. Upah minimum provinsi merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada para pekerja dilingkungan usaha atau kerjanya. Disebut UMP karena pemenuhan kebutuhan hidup layak disetiap provinsi berbeda-beda. Upah minimum ini ditetapkan setiap setahun sekali oleh gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Adapun penetapan dan pengumuman UMP oleh masing-masing gubernur serentak setiap tanggal 1 November setiap tahunnya untuk diberlakukan pada priode satu tahun berikutnya.²¹

3. Pengusaha dan tenaga kerja

Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.²²

Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²³

¹⁹Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*, (Jakarta: Prisma, 1981), hlm. 3.

²⁰Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,1993), hlm. 89.

²¹Arya Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya* (Jakarta: Visimedia, 2016), hlm. 20.

²²Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 4.

E. Tinjauan Kepustakaan

Berikut ini ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dan keterkaitannya dengan judul penelitian penulis, yaitu :

Siti Andriyani, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Intan Lampung tahun 2018 yang berjudul “*Dampak Upah Minimum Provinsi Terhadap kesejahteraan Buruh di Lampung Selatan ditinjau dari perspektif hukum islam(studi di PT biru laut Khatulistiwa Desa Merak Belatung Kalianda Lampung Selatan)*” yang menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis sangat jelas bahwa penelitian ini lebih fokus kepada bagaimana pandangan ekonomi islam tentang penetapan Upah minimum Provinsi terhadap kesejahteraan buruh di PT Biru Laut Khatulistiwa Lampung Selatan.

Maya Risanti, Fakultas Syariah dan Ilmu hukum Universitas Islam Negeri sultan Syarif Kasim Riau yang berjudul “*pelaksanaan Upah minimum regional Bagi Karyawan toko Pakaian Di Komplek Giant Metropolitan City panam Kota Pekanbaru Ditinjau menurut fiqh muamalah*” yang membedakan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini lebih fokus membahas tentang bagaimana pelaksanaan pemberian hak karyawan berdasarkan perspektif Fiqh Muamalah”

Tamrin, jurusan PPKn FISU Universitas Negeri Makassar, dengan judul “*Tinjauan hukum terhadap pelaksanaan Upah Minimum Provinsi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK cabang Makassar*” yang membedakannya dengan penelitian penulis adalah penelitian ini lebih fokus kepada tinjauan normatif dengan melihat peraturan-peraturan yang terkait dengan pengupahan, dan indikator yang diteliti adalah sistem pelaksanaan pengupahan di PT.sumber Alfaria trijaya tbk cabang makassar.

Febrika Nurtiyas, program studi pendidikan ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta 2016, dengan judul “*Analisis factor-faktor yang mempengaruhi Upah Minimum Provinsi di pulau Jawa tahun 2010-2014*”,

yang membedakannya dengan penelitian penulis adalah penelitian ini lebih fokus membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi upah minimum provinsi di pulau jawa tahun 2010-2014.

Mesyithatul Umamah, Universitas Lampung Bandar Lampung Fakultas Hukum, tahun 2019 dengan judul “ *Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung*” yang membedakannya dengan penelitian penulis adalah penelitian ini lebih fokus kepada pendekatan yuridis empiris dan normative dan penelitian ini lebih membahas tentang pengawasan pelaksanaan upah minimum provinsi oleh disnaker provinsi lampung, dengan cara pembinaan dan pemeriksaan.

Muhammad Mustofa, fakultas Syariah, Universitas Islam Sunan Kalijaga yogyakarta, tahun 2009 “ *Tinjauan hokum islam terhadap penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) dan (2) dalam PERMENAKERTRANS Nomor: 17/MEN/VIII/2005*” yang membedakannya dengan penelitian penulis adalah penelitian ini lebih membahas tentang perspektif hukum islam terhadap pencapaian kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh serta bagaimana mekanisme dan wewenang Penetapan upah Minimum.

Dari beberapa karya ilmiah yang telah penulis kemukakan diatas, maka terdapat perbedaan dengan penelitian penulis yaitu dengan judul “ *Implementasi keputusan gubernur Aceh No.560/1774/2019 tentang penetapan upah minimum provinsi (UMP) terhadap karyawan (Studi penelitian pada Sejahtera Swalayan dan Disnaker Abdya*. Yang mana pada penelitian ini penulis membahas tentang bagaimana kebijakan penetapan gaji karyawan Sejahtera Swalayan Abdya dan relevansi dengan keputusan gubernur Aceh No.560/1774/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi. Serta bagaimana pengawasan Disnaker Abdya terhadap pelaksanaan Kepgub No.560/1774/2019 terhadap karyawan Sejahtera Swalayan Abdya.

F. Metode Penelitian

Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *research* yang berasal dari kata *re* yang berarti (kembali) dan kata *to search* yang berarti (mencari).²⁴ Pada dasarnya yang dicari itu adalah “*pengetahuan yang benar*” untuk menjawab pertanyaan atau ketidaktahuan tertentu dengan menggunakan logika berfikir yang dipilih melalui penalaran yang *Induktif, Deduktif*, dan sistematis dalam penguraiannya.

Kemudian istilah metode penelitian terdiri dari dua kata, yaitu kata metode dan kata penelitian. Kata metode berasal dari bahasa Yunani, yaitu *methodos* yang berarti cara atau menuju suatu jalan. Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya.²⁵ Adapun pengertian penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

1. Jenis penelitian

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta

²⁴Bambang Sungono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Indonesia, 2005) hlm. 27.

²⁵Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003, hlm. 24.

fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah²⁶.

2. Metode pendekatan

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan suatu metode yang mendeskripsikan atau metode yang memberi gambaran terhadap suatu objek yang akan diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa membuat analisis dan membuat kesimpulan sebagaimana yang berlaku untuk umum..

Dengan kata lain yang dimaksud dengan penelitian Deskriptif Kualitatif adalah yaitu dengan menggambarkan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019 tentang Penetapan UMP Aceh, yang dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam pelaksanaan praktek hukum dilapangan kemudian diuraikan dalam bentuk narasi.

3. Jenis data

Penelitian yuridis empiris ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder, yaitu :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber asalnya yang belum di olah dan diuraikan oleh orang lain. Pada umumnya data primer mengandung data yang bersifat actual yang diperoleh langsung dari lapangan dengan wawancara.²⁷ Adapun sumber data primer dalam kegiatan penelitian ini diperoleh langsung dari wawancara dengan pengusaha dan karyawan swalayan serta pemerintah atau pihak disnaker Abdya.

²⁶Abdulkadir Muhammad, "*Hukum Dan Penelitian Hukum*", Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2004 Hlm. 134.

²⁷Hilman Hadi Kesuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1995, hlm. 65.

- b. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dari pihak lain atau data yang telah dipublikasikan seperti, data sekunder dapat kita peroleh dengan lebih mudah dan cepat. misalnya, informasi yang diperoleh dari literatur kepustakaan, undang-undang, dan buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan pada penelitian ini seperti buku peraturan perundang-undangan upah & hukum ketenagakerjaan, hukum acara perburuhan, dan lain sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor terpenting yang bertujuan untuk keberhasilan penelitian dalam mengumpulkan data, oleh karena itu teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Metode Wawancara (interview) adalah proses tanya jawab dalam melakukan riset yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan²⁸. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung dan terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya. Responden dalam penelitian ini adalah Pengusaha dan karyawan swalayan serta pemerintah atau pihak disnaker Abdy.
- b. Melalui data sekunder yang diperoleh dari buku, referensi, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan skripsi. Data itu kemudian dipilah sesuai dengan fokus penelitian.

5. Analisa Data

Kegiatan analisis data dalam suatu proses penelitian merupakan hal yang sangat penting yang bertujuan untuk mendapatkan hasil

²⁸Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, "*Metodologi Penelitian*", Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 81.

terhadap suatu penelitian yang dilakukan. Sebelum dilakukannya analisis data, maka terlebih dahulu diadakan pemeriksaan dan evaluasi terhadap semua data yang ada untuk dapat diketahui validitasnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis kualitatif yaitu data yang diperoleh dilapangan maupun dari perpustakaan disusun secara sistematis setelah diseleksi berdasarkan permasalahan dan dilihat dari ketentuan yang berlaku selanjutnya disimpulkan dalam bentuk narasi sehingga memperoleh jawaban permasalahan.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan ini di buat dalam bentuk karya Ilmiah dengan sistematika penjelasan sehingga mudah dalam penulisan skripsi ini, penulis menjabar penulisan karya ilmiah ini dalam 4 bab yang terdiri dari:

Bab satu Pendahuluan, yang kemudian terbagi kepada sub-sub judul yang diantaranya memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua, penulis membahas tentang tinjauan umum tentang ketenagakejaan serta pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang meliputi tinjauan umum tentang ketenagakerjaan, hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta tinjauan pengupahan dalam peraturan perundang-undangan.

Bab tiga, penulis mengkaji dan menelaah serta menguraikan mengenai bagaimana kebijakan penetapan gaji karyawan Sejahtera Swalayan Abdy dan relevansi dengan Kepgub No. 560/1774/2019. Serta untuk mengetahui bagaimana pengawasan Disnaker Abdy terhadap pelaksanaan Kepgub No. 560/1774/2019 untuk Karyawan Sejahtera Swalayan Abdy.

BAB empat, bab ini merupakan bab yang terakhir dalam penulisan skripsi ini, dimana memuat, kesimpulan, dan saran-saran.

BAB DUA

TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PENGUPAHAN DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian hukum ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada Tahun 1997 Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jaminan sosial tenaga kerja yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 No. 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*Legal Concept*) yaitu konsep konstruktif dan

sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.²⁹

Sedangkan menurut para ahli hukum yang merumuskan tentang definisi hukum ketenagakerjaan/perburuhan adalah sebagai berikut:

a. Molenaar

Hukum ketenagakerjaan/perburuhan (*Arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Pada pengertian tersebut hendaklah dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja/bekerja pada orang lain.

b. M.G. Levenbach

Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan tersebut dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Dalam pengertian tersebut hubungan kerja tidak hanya mengatur mereka yang terikat pada hubungan kerja saja, melainkan termasuk juga peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja, contoh : peraturan untuk magang.

c. Van Esveld

Hukum perburuhan tidak mengatasi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan saja, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

²⁹Devy rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm. 5.

d. Mox

Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.³⁰

2. Pengertian tenaga kerja

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “ tenaga kerja“, ditambah awalan “ ke” dan akhiran “an”. Dengan demikian ketenagakerjaan berarti hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja. Pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³¹ Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Dari pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat ditarik rumusan pengertian hukum ketenagakerjaan yaitu semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja (*pra employment*) antara lain menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain. Hal yang berkenaan selama masa bekerja (*during employment*) antara lain menyangkut perlindungan kerja, yaitu: upah, jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain dalam hubungan kerja, serta sesudah hubungan kerja yaitu pesangon, dan pensiun/jaminan hari tua.³²

³⁰Diana Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jawa Timur : CV. Putaka Abadi, 2017). hlm. 3-4.

³¹Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia* (Jakarta timur : Prenada Media Group Devisi Kencana, 2019), hlm. 2.

³²Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia* (Yogyakarta: Absolute Media 2014), hlm. 9.

Jika merujuk kepada ketentuan Undang-Undang No. 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:

- a. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah 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/buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah atau uang dalam bentuk lain.
 - d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³³
3. Pengertian Pekerja/Buruh

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pekerja adalah orang yang bekerja atau orang yang menerima upah atas hasil kerjanya. Pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁴ Didalam Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 menyebutkan istilah buruh ialah tiap orang yang bekerja pada majikan diperusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, dengan mendapat upah. Walau perumusannya agak berlain-lainan, pada dasarnya memuat unsur yang

³³Whimbo Pitiyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta Selatan: Trans Media Pustaka, 2010). Hlm. 3.

³⁴Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita 2009). hlm. 13.

sama, yaitu: seseorang yang bekerja pada orang lain atau badan dengan menerima upah.³⁵

Istilah buruh memang sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Bule Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (*White Collar*).

Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi. Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (pasal 1 ayat 1 a).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang telah diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

³⁵Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999). hlm. 36.

Berangkat dari istilah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh mas lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih cepat jika penyebutannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 menyebutkan golongan-golongan adalah badan seperti Koperasi, Serikat pekerja dan Lain-Lain badan kolektif.

Namun karena pada masa orde baru istilah pekerja khususnya serikat pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandigkan. Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah serikat Buruh/Pekerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dan badan lainnya dengan menerima upah upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/Pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan jaminan social Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
3. Narapida yang dipekerjakan di perusahaan.³⁶

Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja atau karyawan adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan pada dasarnya adalah sama. Maupun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasar dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu pekerja. Hal ini terutama merujuk kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha.

Secara fakta, istilah yang lebih umum untuk orang yang bekerja dengan mendapatkan upah adalah buruh. Lembaga internasional seperti PBB menggunakan istilah buruh adalah *International Organization* atau *ILO*, bukan *Workers* (pekerja). Badan-badan dunia lain pun baik yang di Eropa ataupun Amerika lebih cenderung menggunakan istilah *Labour* daripada *Workers*, walau ada juga yang menggunakan istilah *Workers*/Pekerja. Tapi pada dasarnya persoalan tersebut bukanlah pada

³⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2007). hlm. 33-35.

istilah. Apapun istilahnya buruh atau pekerja adalah sama, juga dengan istilah karyawan. Karyawan tidaklah mempunyai arti lebih baik atau lebih buruk dari istilah buruh atau pekerja. Buruh tidak juga mempunyai nilai yang lebih tinggi dari pekerja ataupun karyawan. Buruh, pekerja, dan karyawan adalah sama saja, yaitu orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lainya.

Buruh, pekerja, atau karyawan dapat bekerja pada orang lain seperti menjadi PNS, guru, dosen, supir bis, angkutan kota, kerja ditambang, menjadi pelayan ditoko-toko, dokter, para medis, dirumah sakit, pegawai swasta atau bekerja di pabrik-pabrik. Buruh atau pakerja dapat juga bekerja sendiri untuk dapat upah menjadi pedagang kaki lima, kusir cidomo, kerja dipasar, terminal, pelabuhan, pedagang bakulan, nelayan dan petani. Jika bekerja pada orang lain sering disebut dengan istilah buruh (sektor) formal dan jika bekerja untuk dirinya sendiri disebut dengan (sector) buruh informal³⁷.

4. Pengertian pengusaha/pemberi kerja

Secara umum pengertian pengusaha adalah mencakup orang pribadi, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan. Sedangkan pengertian pengusaha dalam pasal 6 ini harus dibaca sehubungan dengan pengertian dari kata pekerja/buruh, yaitu setiap orang yang terikat dalam hubungan kerja, sehingga pengertian pengusaha dalam pasal 6 adalah pengusaha yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan pekerja/buruh tersebut. Dengan kata lain, pengusaha dalam pasal 6 ini adalah pengusaha tertentu, maksudnya pengusaha yang memberi pekerjaan kepada pekerja/buruh tersebut saja atau pengusaha yang terikat dalam hubungan kerja dengan pekerja tersebut. Pengusaha yang memberikan pekerjaan itu (tidak mencakup

³⁷Sylvia Dwi iswari, *Apa Hak kamu sebagai Karyawan Kontrak? Membuka Tabir Hak dan Kewajiban Karyawan dalam Perusahaan*, (Jawa Barat : Lembaga langit indonesia, Griya salak endah, 2014). hlm. 20-21.

pengusaha lainya karena pengusaha lainnya tidak terikat hubungan kerja dengan pekerja/buruh) harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.³⁸

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum undang-undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah “ orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jamsostek, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah penguasa. Dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha yakni :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

³⁸Hardijan rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan lainnya*, (Bogor: Ghalia indonesia, 2011). hlm. 7.

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hokum yang berada di indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud didalam huruf a, b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia;

Selain pengertian pengusaha undang-undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hokum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayr upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikatagorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sector informal.

Sedangkan pengertian perusahaan dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.
 - b. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6)³⁹
5. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara buruh dan pemberi kerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/ pemberi kerja dengan pekerja/ buruh. Hubungan

³⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, hlm. 36-37.

kerja merupakan inti dari hubungan industrial.⁴⁰ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.⁴¹

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengexploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.⁴²

6. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ciri khas perjanjian kerja yaitu Perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-

⁴⁰Wijayanti Asri, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, (Bandung: Lubuk Gunung, 2011). hlm. 55.

⁴¹Lihat Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

⁴²Wijayanti Asri, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, (Bandung: Lubuk Gunung, 2011). hlm. 235.

syarat kerja dan Berisi hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja. Ciri-ciri lain dari perjanjian kerja adalah adanya atasan yang memimpin dan bawahan yang dipimpin serta adanya upah imbalan dalam bentuk lain yang diterima oleh bawahan dari pihak atasan.

7. Jenis perjanjian kerja

a. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Unsur dari PKWTT ini, yaitu; Pihak yang membuat Perjanjian kerja, dalam hal ini terjadi antara pekerja dengan pengusaha, namanya saja perjanjian kerja maka otomatis perjanjian pasti terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja. Pembuatan dan penandatanganan perjanjian kerja ini tidak mungkin diwakili oleh pihak lain. Kedua Hubungan kerja, dimana Perjanjian kerja ini melahirkan hubungan kerja antara pembuat perjanjian yaitu pekerja dan pemberi kerja. Hubungan kerja yang ada melahirkan perbedaan posisi antara pekerja sebagai bawahan dan pemberi kerja sebagai atasan. Tidak mungkin sebaliknya, karena memang kodrat daripada pekrja yakni sebagai bawahan yang bekerja kepada pemberi kerja.

Ketiga bersifat tetap, unsur ini menjadi hal yang urgen dalam PKWTT karena bersifat tepat artinya jenis pekerjaan yang diperjanjikan waktunya tidak menentu. Waktu tidak menentu itu artinya jenis pekerjaan yang diperjanjikan tidak diketahui atau bahkan tidak akan pernah selesai sehingga jenis pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus alias bersifat tetap karena itu merupakan rutinitas pekerja setiap hari sampai batas usia pensiun.

b. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Pekjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Syarat PKWT ini yaitu; Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara, dan Pekerjaan yang diperkirakan selesai paling lama 2 (dua) tahun, hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Oleh sebab itu pekerjaan tersebut diperkirakan paling lama 3 tahun.

8. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perjanjian kerja

Sebelum menandatangani perjanjian kerja yang harus diperhatikan adalah hal-hal sebagai berikut; pertama, unsur perintah atau kewenangan. Dalam konteks ini ada pemimpin dan ada yang dipimpin, Pemimpin mempunyai wewenang mengatur dan memerintah orang yang dipimpinnya. Pemimpin adalah manajer atau pengusaha dan orang yang dipimpin adalah pekerjanya. Kedua unsur pekerjaan, sebagai objek sebuah perjanjian harus mengandung unsur pekerjaan. Dalam arti harus disebutkan dengan jelas dan detail apa yang harus dikerjakan oleh pekerja.

Ketiga unsur jangka waktu, Secara teknis setiap perjanjian harus memuat adanya ketentuan mengenai jangka waktu, sehingga bisa diketahui kapan pekerjaan atau hubungan hukum tersebut berakhir. Bagi karyawan atau pekerja tetap, jangka waktu adalah pemutusan hubungan kerja yang menandakan berakhirnya hubungan kerja jika keputusan PHK telah keluar. Dan yang terakhir adalah unsur upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang. Upah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.⁴³

⁴³Jimmi joses sembirng, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta selatan: PT Visimedia, 2016). hlm. 11.

B. Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Dan Pengusaha

- a. Hak Pekerja/Buruh
- b. Beberapa macam hak pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja yang harus diberikan, antara lain sebagai berikut: ⁴⁴
 1. Hak menerima upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Dengan demikian upah oleh seorang pekerja/buruh merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang diperintahkan kepadanya berupa barang-barang hasil produksi atau prestasi jasa yang dikerjakan. ⁴⁵

2. Hak cuti tahunan dan sakit

Cuti tahunan dapat diperoleh tenaga kerja pria maupun wanita yang telah mempunyai masa kerja selama 12 bulan secara terus-menerus sebanyak 12 hari. Pertimbangannya bahwa setiap bulan pekerja berhak cuti selama 1 hari dengan mendapatkan upah penuh. Untuk cuti tahunan harus ada permintaan dari pekerja sebelum pelaksanaan cuti diberikan. Adapun untuk kondisi pekerja/buruh yang sedang sakit maka tetap mendapat upah sepanjang ada keterangan dokter sebagai seseorang yang berwenang memberikan keterangan tentang keadaan pekerja/buruh. Penerimaan upah sampai kurang lebih dalam waktu satu tahun tetapi dengan penerimaan tidak penuh yang berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 93 ayat (3), diatur sebagai berikut: ⁴⁶ Untuk 4

⁴⁴Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009). hlm. 33.

⁴⁵ Ibid...,hlm. 34.

⁴⁶ Ibid...,hlm. 39.

bulan pertama dibayar 100% dari upah, Untuk 4 bulan kedua dibayar 75% dari upah. Dan untuk 4 bulan ketiga dibayar 50% dari upah. Untuk bulan selanjutnya dibayarkan 25% dari upah sebelum PHK dilakukan oleh pengusaha.

3. Hak Mendapatkan Upah Walaupun Tidak Bekerja

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan telah diatur mengenai cara pelaksanaan pemberian upah pada pekerja/buruh baik yang melaksanakan pekerjaan sesuatu hal. Sementara di dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Pengupahan, upah hanya diberikan pada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa dengan asas no work no pay (upah tidak dibayarkan apabila buruh tidak bekerja), tetapi karena perkembangan zaman lebih lanjut ada beberapa pengecualian, yaitu bahwa upah tetap dibayarkan apabila:

Pertama pekerja/buruh melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh organisasi atasannya untuk menjalankan tugas di luar perusahaan dengan mendapatkan upah penuh. Pekerja/buruh menjalankan perintah negara sepanjang oleh pemerintah tidak diberikan honorarium namun apabila diberikan tetapi kurang dari penerimaan yang biasa diterima maka selisih kekurangan harus dibayar oleh pengusaha. Kedua Pekerja/buruh melaksanakan pendidikan yang diselenggarakan oleh pengusaha. Ketiga Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun kelalaian yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha.⁴⁷

4. Hak Mendapatkan Tambahan Upah

Upah merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pekerja/buruh karena dengan penerimaan upah akan dapat memenuhi

⁴⁷ Ibid...,hlm. 40.

kebutuhan pekerja beserta keluarganya. Oleh sebab itu, dalam pemberian upah harus dibayarkan sesuai dengan hasil pekerjaan atau sesuai dengan jumlah hari/waktu kerja dengan suatu ketepatan waktu pembayaran.

5. Hak Memperoleh Jaminan Sosial

Tenaga kerja di dalam melaksanakan pekerjaan perlu sesuatu kondisi yang aman, tenang, dan berkesinambungan serta tidak memikirkan hal-hal lain sehingga barang yang dihasilkan menjadi optimal. Kondisi demikian dapat tercapai apabila pengusaha ikut membantu kegiatan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dalam upaya mendapatkan jaminan sosial, antara lain berupa; Koperasi Karyawan, pelayanan Keluarga Berencana, dan kepersetaan Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Adapun rincian iuran program jaminan sosial tenaga kerja sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) tanggungan pengusaha 0,24%-1,74% dari upah sebulan.
2. Jaminan Kematian (JK) tanggungan pengusaha 0,30% dari upah sebulan
3. Jaminan Hari Tua (JHT) tanggungan pengusaha sebesar 3,70% dan pekerja 2% dari upah sebulan.
4. jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) tanggungan pengusaha sebesar 3% untuk pekerja lajang sedang untuk pekerja yang telah berkeluarga sebesar 6% dari upah sebulan dengan perhitungan paling tinggi upah sebulan Rp.1.000.000.22.48
5. Hak Mendapatkan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, seorang pekerja bisa berada di tempat kerja terbuka, tertutup, ruang ber-AC, atau di lingkungan sekitar mesin-mesin produksi. Misalnya, di pabrik tekstil dengan suara

⁴⁸ Ibid...,hlm. 45.

mesin yang sangat keras dan dapat mengganggu pendengaran, malah kalau sudah parah dapat merusak kesehatan telinga.

6. Hak Membentuk Organisasi Serikat Pekerja

Bahwa kemerdekaan berorganisasi pekerja untuk berkumpul, mengeluarkan pendapat baik secara lisan maupun tertulis, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak bagi setiap pekerja/buruh termasuk dalam membentuk organisasi serikat pekerja bebas, mandiri, dan demokratis untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan pekerja. Berdasarkan Keputusan Presiden No.83 Tahun 1998 yang meratifikasi konvensi ILO No.87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi menyatakan bahwa para pekerja tanpa pembedaan apapun dapat mendirikan organisasi serikat pekerja atas pilihannya sendiri tanpa ada campur tangan dari pihak luar. Ketentuan lebih lanjut menyebutkan bahwa sebanyak 10 orang atau lebih pekerja dapat membentuk organisasi serikat pekerja di perusahaan dengan dilampiri anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta susunan pengurus dan didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁴⁹

7. Hak Menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pekerja/buruh di Indonesia dalam merayakan hari raya keagamaan jatuh pada hari dan tanggal berbeda. 04/Men/1994 tanggal 16 September 1994, pekerja/buruh berhak atas tunjangan hari raya sebesar 1 bulan gaji bagi yang mempunyai masa kerja 1 tahun berturut-turut, sementara bagi yang masih mempunyai masa kerja kurang dari 1 Tahun diberikan secara proporsional.

⁴⁹Ibid...,hlm. 49-54.

8. Hak Mengajukan Tuntutan dan Perselisihan Hubungan Industrial

Kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan aman serta tidak ada masalah-masalah yang mengganggu aktivitas kerja manakala para pihak merasa senang dan diuntungkan. Apabila peran organisasi serikat pekerja yang berada di perusahaan dapat berfungsi dengan baik maka perusahaan ikut mendukung. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama yang baik dari semua pihak sehingga mendorong kegairahan kerja dan peningkatan produktivitas.

Bagi pekerja/buruh yang mengalami suatu perselisihan hak, kepentingan, dan pemusatan hubungan kerja mempunyai hak untuk mengadakan tuntutan sesuai dengan aturan dalam undang-undang yang berlaku. Di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengganti aturan-aturan terdahulu dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Kerja di Perusahaan Swasta memberikan angin segar pada para pelaku proses produksi (pekerja, pengusaha, dan pemerintah). Hal ini karena cara penyelesaiannya lebih sederhana, cepat, mempunyai kekuatan hukum pasti, tidak berbelit-belit, serta mengikat para pihak.⁵⁰

9. Hak Mogok Kerja

Mogok kerja biasanya dilakukan oleh para pekerja/buruh secara kolektif disebabkan perundingan tidak mencapai kesepakatan sehingga menemui jalan buntu dan pengusaha sudah tidak mau diajak berunding lagi. Untuk itu, jalan yang dianggap terbaik oleh pekerja/buruh agar tuntutannya dapat terpenuhi oleh pengusaha yaitu melakukan mogok kerja yang dilakukan dengan meneriakkan serta tidak melakukan aktivitas pekerjaan. Untuk kegiatan mogok kerja telah diatur dalam

⁵⁰Ibid...,hlm. 58-59.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Beberapa macam pengertian mogok kerja menurut Drs. WR. Sitanggang, dalam bukunya *The right To Strike and Out* (Hak Mogok dan Penutupan Perusahaan) yaitu antara lain:

- 1) *Slow Down*; Suatu bentuk pemogokan yang tidak kentara dimana proses produktivitasnya masih berjalan tetapi diperlambat, meskipun demikian pekerja masih berfungsi tetapi mulai memperlihatkan sikap frustrasi untuk memberi tekanan berarti bagi pengusaha. Pekerja masih mempunyai rasa hormat yang tinggi terhadap pengusaha namun dukungan moral mulai luntur.
- 2) *Economic Strike*; Suatu pemogokan yang pada hakikatnya memaksakan tuntutan untuk kenaikan upah. Hal ini sering dilakukan oleh serikat pekerja Indonesia untuk melakukan tuntutan kenaikan upah berkala tahunan karena adanya kebijakan pemerintah, misalnya dikeluarkannya keputusan pemberlakuan upah minimum.
- 3) *Sympathetic Strike*; Suatu pemogokan terjadi di mana pekerja menghentikan pekerjaannya sebagai protes terhadap kondisi perusahaan atau juga merupakan dukungan terhadap serikat pekerja lain yang sedang melakukan pemogokan di perusahaan.
- 4) *Flash Stike of Quickie*; Bentuk pemogokan seperti ini termasuk pemogokan liar karena tanpa musyawarah dan kompromi dengan pemimpin serikat pekerja setempat.
- 5) *Sit Down Strike*; Pekerja/buruh tetap di tempat kerjanya masing masing, namun tidak melakukan pekerjaan, hanya duduk-duduk.⁵¹

⁵¹ Ibid...,hlm. 61-62.

c. Kewajiban pekerja/buruh

1. Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik; Pekerja sebagai partner pengusaha dalam pengembangan usaha dituntut memiliki suatu dedikasi dan dibebankan kepadanya. Hal ini tidak bisa lepas dari tingkah laku dan moral seorang pekerja/buruh.⁵²
2. Keputusan Pada Aturan Perusahaan; Di dalam suatu perusahaan biasanya ada suatu aturan secara intern yang mengatur tentang hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan akan dipatuhi dan ditaati sehingga tidak timbul masalah, misalnya ketidaktahuan akan adanya aturan.
3. Menciptakan Ketenangan Kerja; Terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan merupakan dambaan bagi seorang pengusaha. Hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjalin dengan harmonis sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung jawab dari pekerja untuk menghasilkan barang-barang yang berkualitas.⁵³

d. Hak pengusaha/pemberi kerja

Maju mundurnya suatu perusahaan juga sangat tergantung dari seorang pengusaha untuk bagaimana mengelola suatu bisnis perusahaan. Dibutuhkan suatu pemikiran yang tanggap situasi dan cekatan dalam mengarahkan pekerja/buruh untuk bekerja dengan baik berdasarkan suatu pengalaman dan pendekatan yang bijaksana.

1. Mendapatkan Hasil Produksi yang Lebih Baik; Perusahaan dapat berkembang dengan baik manakala dapat mempertahankan hasil produksi yang berkualitas minimal sama dengan barang-barang yang telah terjual lebih dulu. Akan tetapi, mengingat kewenangan

⁵²Ibid...,hlm. 64.

⁵³Ibid...,hlm. 66.

sepenuhnya yang berada di pihak pengusaha selaku pemilik modal maka hasil akhir tetap bertumpu pada kehendak pengusaha. Dengan demikian, hak untuk memberikan perintah terhadap pekerja/buruh tetap berada sepenuhnya pada pengusaha sebagai pengambil keputusan (decision maker).⁵⁴

2. Memberikan Perintah Yang Layak; Perintah yang akan diberikan kepada pekerja/buruh hendaknya dilakukan dengan cara santun dan benar. Hal ini perlu dilakukan mengingat bahwa kondisi ekonomi yang serba sulit dan kebutuhan yang serba kurang dapat memengaruhi temperamen seseorang yang apabila tidak disikapi secara bijak dan baik maka dapat memicu permasalahan. Oleh karena itu, suatu perintah yang dapat menyinggung perasaan dan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan perlu dihindari.
3. Menempatkan dan Memindahkan Pada Posisi yang Diinginkan; Menerima seseorang untuk bekerja sebagai karyawan merupakan hak sepenuhnya dari pengusaha dengan persyaratan dan kriteria yang ditentukan. Seseorang dapat diterima sebagai karyawan dengan harapan dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar dan baik sesuai dengan apa yang telah diprogramkan perusahaan. Akan tetapi, di dalam kenyataan tentu ada pekerja/buruh yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, malah sering melakukan kesalahan. Hal ini bisa disebabkan karena sumber daya manusia yang kurang memadai atau faktor lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, misalnya dari teman lingkungan kerja yang tidak disenangi.⁵⁵
4. Hak Penolakan Atas Tuntutan Pekerja; Pada dasarnya suatu tuntutan merupakan keinginan dari seseorang atau kelompok tertentu yang

⁵⁴ Ibid...,hlm. 67.

⁵⁵ Ibid...,hlm. 68.

mengharapkan agar ide dan pendapatnya disetujui oleh pihak lain dengan suatu harapan materi pokok yang telah disampaikan dapat dipenuhi sehingga dapat bermanfaat bagi mereka.

e. Kewajiban pengusaha/pemberi kerja

1. Wajib Lapori Ketenagakerjaan

Setiap pengusaha atau pemimpin perusahaan wajib melaporkan secara tertulis mengenai ketenagakerjaan di perusahaan yang dikelolanya selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 hari setelah didirikan, menjalankan kembali, atau memindahkan perusahaan. Hal ini diatur dalam Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang No.7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapori Ketenagakerjaan. Laporan tersebut harus memuat keterangan sebagai berikut; Identitas Perusahaan, data dan Jumlah tenaga kerja, Hubungan Kerja, Perlindungan tenaga kerja, Pelatihan tenaga kerja.⁵⁶

2. Menyediakan Pekerjaan

Peran utama seorang pekerja/buruh dalam menghasilkan barang dan jasa adalah menghasilkan hasil pertanian, makanan/minuman, baju, dan lain sebagainya. Barang/jasa tersebut tercipta melalui usaha yang dilakukan bersama-sama atau sendiri. Secara bersama berarti pemilik modal yang menyediakan sarana dan prasarana berupa tempat usaha, bahan-bahan untuk diproduksi, dan alat-alat untuk memproduksi sehingga dengan penyediaan tersebut maka pekerja dapat bekerja secara terus menerus dan berkesinambungan.⁵⁷

3. Memberikan Upah Yang Layak

Upah yang diberikan pada seorang pekerja/buruh diharapkan dapat untuk mencukupi nafkah dan kebutuhan hidup yang diperlukan.

⁵⁶Ibid..., hlm. 69.

⁵⁷Ibid..., hlm. 76.

Bedasarkan hasil yang diberikan pekerja maka perlu adanya suatu pertimbangan-pertimbangan yang harus diperhatikan tentang bagaimana upah seharusnya diberikan, apakah layak atau tidak terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh untuk mendapatkannya upah. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: tingkat produktivitasnya seseorang, dengan kerajinan dan hasil yang diperoleh maksimal serta mempengaruhi standar yang telah dibakukan oleh perusahaan maka dapat dijadikan pertimbangan bahwa upah cenderung diberikan lebih tinggi. Kedua kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa. Dimana apabila hasilnya bagus, tidak banyak cacat/rusak maka upah yang didapat akan lebih tinggi dari pada jika hasilnya kurang baik.

Ketiga loyalitas pada pimpinan. apabila loyalitas tinggi segala perintah tidak selalu dibantah hal ini dapat menjadi penilaian tersendiri bagi pimpinan untuk diberikan upah yang lebih baik.⁵⁸ Keempat, meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh, kesejahteraan adalah suatu keadaan yang dapat terlaksana apabila pekerja/buruh dapat hidup dengan tenteram dan bahagia. Kesejahteraan dapat tercapai apabila kebutuhan rohani dan jasmani dapat tercukupi. Peran pengusaha sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, minimal dengan suatu kebijakan menaikkan upah apabila kondisi perusahaan memungkinkan dan terus berkembang agar penerimaan pekerja bertambah.

4. Melaporkan Kejadian Kecelakaan Kerja

Apabila terjadi kecelakaan kerja maka pengusaha wajib memberikan pertolongan dan membiayai terlebih dahulu seluruh biaya pengobatan dan perawatan kepada pekerja/buruh di rumah sakit. Setelah itu, pengusaha melaporkan kejadian tersebut kepada kantor

⁵⁸Ibid...,hlm. 77.

tenaga kerja setempat sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, paling lambat 2x24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan kerja dengan mengisi formulir jamsostek nomor 3 dari PT Jamsostek.

5. Memberikan Uang Pesangon

Pada dasarnya seorang pekerja/buruh ingin bekerja untuk selama-lamanya karena dengan bekerja akan mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Akan tetapi, keinginan tersebut belum tentu terlaksananya karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi kelanggengan dalam melaksanakan hubungan kerja. Sebagai dasar dalam perhitungan terjadinya pemutusan hubungan kerja sesuai aturan dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat 1 maka pengusaha wajib memberikan uangpesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.⁵⁹

C. Tinjauan pengupahan dalam peraturan perundang-undangan

a. Pengertian Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama dia melakukan pekerjaan yang dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima oleh buruh/pekerja baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.⁶⁰ Dalam bahasa Indonesia upah berarti memberikan hadiah⁶¹. Upah ialah hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh. Karena nya, upah harus mendapatkan perlindungan secara

⁵⁹Ibid...,hlm. 78-79.

⁶⁰Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, (Jakarta: Prisma, 1981), hlm. 3.

⁶¹W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1978). hlm. 226.

memadai dari pemerintah. Motivasi pekerja/buruh dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya adalah upah. Dengan demikian dalam praktik ada pemeo “jika upah pekerja/buruh kurang sedikit saja pasti ribut, tetapi kalau kelebihan diam saja”. Itulah ralitas kondisi pekerja/buruh apalagi jika sudah menyangkut hak upah kerja lembur. Terlepas apakah pekerja/buruh itu kerja lembur betulan atau kerja “ngular”. Bagi pekerja/buruh nilai serupiah pun sangat berarti dan tidak jarang menjadi tuntutan jika masalah itu tidak diselesaikan secara proporsional.⁶²

Upah merupakan imbalan yang diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.⁶³ Menurut Pasal 1 ayat 30 undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah 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 perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶⁴

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

⁶²Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti 2010). hlm. 3-4.

⁶³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005). hlm. 351.

⁶⁴Lihat Pasal 1 ayat 30 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶⁵ Sedangkan menurut Undang-Undang kecelakaan No. 33 Tahun 1974 pada Pasal 7 yang dimaksud dengan upah ialah tiap - tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁶⁶ menurut pakar ekonomi islam Muhammad Sharif Chaudhry, menyatakan bahwa istilah upah dapat digunakan dalam pengertian sempit maupun luas. Dalam arti luas, istilah itu berarti pembayaran yang diberikan sebagai imbalan untuk jasa tenaga kerja. Lebih lanjut dalam arti sempit, upah didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh majikan kepada pekerjanya untuk jasa yang dia berikan. Sharif Chaudhry tidak membedakan antara upah dengan gaji atau istilah kompensasi lain yang diterima oleh karyawan.⁶⁷

Menurut Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas

⁶⁵Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) Pasal 1 Ayat (1).

⁶⁶Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005). hlm. 779.

⁶⁷Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012). hlm. 197.

perjanjian yang disepakati untuk membayarnya.⁶⁸ Sedangkan menurut Endang dyah widyastuti Dan Waridin menyimpulkan pengertian upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa – jasanya kepada pengusaha dalam kurun waktu tertentu. Upah adalah pembayaran kerja untuk jangka pendek. Upah dibayarkan untuk pekerja yang terlibat dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung.⁶⁹ Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indoneisa Tahun 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang Layak bagi penghidupan dan kemanusiaan merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional.

b. Kebijakan pengupahan

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utam dari seseorang melakuna pekerjaan pada orang atau pada badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menanggapi masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Undang – Undang No. 13 Tahun menyebutkan, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghidupan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pengupahan itu meliputi :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;

⁶⁸Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta; Gunung Agung, 1997). hlm. 133.

⁶⁹Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin,” *Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis*,” Ekobis, Vol. 17, No. 2, April, 2002. hlm. 121.

- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan;
- 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;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁷⁰

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 sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayarkan upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁷⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (Jakarta : PT rajaGrafindo, 2007). hlm. 148-149.

c. Komponen pengupahan

Dalam pelaksanaan tahapan pencapaian kehidupan yang layak sebagaimana maksud diberlakukannya ketentuan upah minimum, maka penghasilan yang layak diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah.⁷¹ Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok sedikit-sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.⁷² Sedangkan pendapatan non upah dapat berupa tunjangan hari raya keagamaan atau dapat berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu.⁷³ Namun pada pelaksanaan pengusaha sering menafsirkan bahwa besaran upah pokok dan tunjangan setara dengan upah minimum, sedangkan tunjangan ada yang bersifat tidak tetap sehingga jika dijumlahkan penerimaan upah masih dibawah upah minimum.

Dalam surat edaran menteri tenaga kerja No. 07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah. Disebutkan bahwa komponen upah terbagi kepada tiga yakni upah pokok yang merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/ buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian. Kedua, Tunjangan tetap merupakan suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti, tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjang

⁷¹Pasal 4 Ayat (2), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

⁷²Pasal 5 Ayat (1), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

⁷³Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.

Ketiga Tunjangan tidak tetap, merupakan suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok. Yang tidak termasuk kedalam komponen upah yakni yang pertama Fasilitas merupakan kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi kantin dan sejenisnya. Kedua Bonus merupakan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi produksi target yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Dan yang terakhir adalah Tunjangan hari raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.⁷⁴

d. Penerapan Asas No Work No Pay

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Namun ada pengecualian pada ketentuan tersebut, Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah tetap dibayarkan pada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya. Pemberian upah juga tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja terus menerus selama setahun dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan

⁷⁴Ibid...,hlm. 151-152

hubungan kerja dan juga upah akan tetap dibayarkan apabila pekerja izin kerana melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, menghitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.⁷⁵

e. Jenis-jenis upah

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam kepustakaan hukum ketenagakerjaan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya.
2. Upah Nyata, adalah upah yang harus benar-benar diterima oleh seseorang yang berhak.
3. Upah Hidup, dalam hal ini upah yang akan diterima seseorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya.
4. Upah Wajar, adalah sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan buruh kepada penguasa atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

⁷⁵Pasal 93 ayat (3) dan ayat (4), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Upah Minimum, adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya.⁷⁶
- f. Sistem Pengupahan di Indonesia

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dan penjabarannya dalam hubungan industrial pancasila. Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, diantaranya yaitu upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu, dan/atau upah berdasarkan satuan hasil.⁷⁷ Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Untuk perhitungan, bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima), atau bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu). Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah, Struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dan diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh.⁷⁸

Sedangkan upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁷⁹ Namun dalam hal ini apabila kesepakatan dalam suatu perjanjian termasuk perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dengan kata lain,

⁷⁶Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 89.

⁷⁷Pasal 12, Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

⁷⁸Pasal 14 Ayat (1), (2), (3), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

⁷⁹Pasal 15, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

kesepakatan (konsensus) para pihak kausanya harus halal. sehingga jika membuat sebuah perjanjian mengenai upah dibawah upah minimum maka perjanjian tersebut adalah *null and void* atau batal demi hukum.⁸⁰

Membayar upah lebih rendah dari upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan sebagaimana yang tersebut dalam pasal 185 ayat 1 jo. Pasal 90 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengatur bahwa; bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi 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).⁸¹ Larangan ini juga diatur dalam pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi No : KEP.231/MEN/2003, tentang tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum; pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.⁸²

Larangan tersebut menyangkut beberapa aspek hukum baik perdata maupun pidana, dan bahkan aspek hukum administrasi. Dari aspek hukum pidana, kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja untuk membayar upah dibawah upah minimum tanpa adanya persetujuan penangguhan dari yang berwenang sehingga pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan dengan ancaman hukuman 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).

Dari aspek hukum perdata, kesepakatan dalam suatu perjanjian termasuk perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan

⁸⁰ Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸¹ Lihat Pasal 185 ayat 1 jo. Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸² lihat Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:Kep.231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

perundang-undangan. Atau dengan kata lain kesepakatan (konsensus) para pihak kausanya harus halal.⁸³ Dengan demikian memperjanjikan upah dibawah upah minimum adalah null and void atau batal demi hukum. Sedangkan dari aspek hukum administrasi, apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum dan ada kesepakatan untuk membayar menyimpang/kurang dari ketentuan upah minimum, maka kesepakatan tersebut antara pekerja dengan pengusaha harus didasarkan atas persetujuan penangguhan dari pihak yang berwenang. Atau dengan kata lain walau telah ada kesepakatan apabila belum mendapatkan persetujuan, penangguhan tidak dapat diterapkan. Namun selisih kekurangan pembayaran upah minimum tetap wajib dibayarkan pengusaha selama masa penangguhan.⁸⁴

g. Kebijakan Upah minimum provinsi

Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum merupakan ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan kebutuhan hidup layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatnya, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja yang mempunyai masa kerja maksimal 1 (satu) tahun, agar memperoleh serendah-rendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum.⁸⁵

⁸³Lihat Pasal 52 ayat 1 huruf d Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan jo. Pasal 1320 angka 4 jo. Pasal 1337 KUHperdata.

⁸⁴Lihat Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi No.72/PUU-XIII/2015 jo. Pasal 2 ayat (2) jo. Pasal 3 ayat (2) Kepmenaker 231/2003.

⁸⁵Myra M.Dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Direktorat jenderal pembinaan hubungan industrial dan jaminan social tenaga kerja departemen tenaga kerja dan Transmigrasi RI 2014), hlm. 62.

Penetapan upah minimum dilakukan ditingkat provinsi atau ditingkat Kabupaten/Kota madya, berdasarkan usulan dari komisi penelitian pengupahan dan jaminan social dewan ketenagakerjaan Daerah (sekarang dewan pengupahan provinsi atau Kab/kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasarkerja, dan lain sebagainya. Berikut adalah mekanisme penetapan upah minimum:

1. Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survei kebutuhan hidup seseorang pekerja lajang. Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permanakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak. Dalam peraturan ini pemerintah menetapkan 7 kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/ pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survei harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.
2. Peninjauan terhadap upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota diadakan satu tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.
3. Selain upah minum sebagaimana tersebut tadi, gubernur juga dapat menetapkan upah minimum sectoral provinsi (UMS) provinsi yang didasarkan pada kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh sehingga upah minimum dapat terdiri dari upah minimum provinsi(UMP), upah mimum sectoral provinsi (UMS) provinsi, upah mimum kabupaten kota/kota (UMK), dan upah minimum sectoral Kabupaten/kota (UMK), dan upah minimum kabupaten Kota (UMS kabupaten/Kota).

4. Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu upah minimum.
5. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 tentang tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum.
6. Penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.⁸⁶

Upah minimum provinsi (UMP), merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota disuatu Provinsi. UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada para pekerja dilingkungan usaha atau kerjanya. Disebut UMP karena pemenuhan kebutuhan hidup layak disetiap provinsi berbeda-beda. Upah minimum ini ditetapkan setiap setahun sekali oleh gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Adapun penetapan dan pengumuman UMP oleh masing-masing gubernur serentak setiap tanggal 1 November setiap tahunnya untuk diberlakukan pada priode satu tahun berikutnya.⁸⁷

⁸⁶Yussi Santoso dan Ronni R.Masman, *A Practical guidance to executive compensation management* (Jakarta: PT Elex Media Kompetindo, 2016), hlm. 21-22.

⁸⁷Arya Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya* (Jakarta: visimedia, 2016), hlm. 20.

Istilah UMP baru digunakan oleh Pemerintah Pusat (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi), Pemerintah Daerah (Dinas Tenaga kerja) Tingkat I atau II dan pihak Organisasi Pekerja dan Pengusaha mulai tahun 2001. Sebelumnya, istilah yang digunakan yaitu Upah Minimum Regional atau disingkat dengan UMR. Perubahan tersebut berkaitan dengan pergeseran peran dan wewenang menetapkan upah minimum sejalan dengan penerapan Undang-Undang No.22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah. Bila sebelumnya gubernur hanya mengajukan rekomendasi kepada Menteri Tenaga Kerja yang membuat keputusan final, maka semenjak tahun 2001 keputusan UMP dan UMK untuk tiap provinsi dan kabupaten atau kota madya langsung dibuat oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari masing-masing bupati atau walikota di Provinsi.

Tujuan utama dari ditetapkannya UMP yaitu sebagai jaringan pengaman yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosok dibawah daya beli pekerja. Tujuan UMP/UMK terus dinaikkan adalah pertama untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayar oleh perusahaan. Kedua kenaikan UMP diharapkan dapat menghasilkan pekerja pada jabatan yang terendah dalam perusahaan. Ketiga, dari aspek makro, diharapkan dapat membantu mendorong daya beli masyarakat dan ekonomi rakyat.⁸⁸

Hal yang paling prinsip dalam kebijakan upah minimum provinsi adalah upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum yang

⁸⁸Achmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 191-192.

dimaksud sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja atau buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawah 1 tahun dan lajang atau belum berkeluarga. Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada para pekerja atau buruh yang baru masuk kerja.⁸⁹

h. Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Penerapan upah minimum provinsi (UMP)

Dalam bahasa Indonesia yang dimaksud dengan pengawasan adalah penilikan dan penjagaan, penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan.⁹⁰ Pengawasan adalah upaya agar sesuatu dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan instruksi dan yang telah dikeluarkan. Dilihat dari sisi yang lebih longgar pengawasan dalam arti pengawasan manajerial adalah kegiatan untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana. Pengawasan tersebut merupakan salah satu fungsi dalam proses manajemen yang mencakup penafsiran dan pengembangan standar pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan yang sebenarnya, penilaian pelaksanaan dan tindakan perbaikan bila mana pelaksanaan berbeda dengan rencana.⁹¹

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Tugas pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁹² Pengawasan perburuhan yang diatur dalam Undang-

⁸⁹Eko Wahyudi.,Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*(Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 129.

⁹⁰Tim Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*(Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 58.

⁹¹Komarudian, *Enkiklopedia Managemen* (Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 165

⁹²Pasal 176, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang Nomor 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha/perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali perselisihan perburuhan disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disamping itu pelaksanaan pengawasan perburuhan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan di semua perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat.

Pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha, pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan.⁹³

⁹³Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 114-115.

i. Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan

Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk.⁹⁴ Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dengan keputusan presiden. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.⁹⁵ Unit kerja pelaksanaan ketenagakerjaan mempunyai dua kewajiban yaitu; pertama wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja, khusus bagi unit kerja pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Kedua wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalah gunakan kewenangannya.⁹⁶

Pengawasan terhadap peraturan dibidang ketenagakerjaan didaerah dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (c.q bidang pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Dalam Undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang untuk Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya, Mengumpulkan bahan-bahan ketenagakerjaan soal-soal hubungan kerja dan hubungan dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya. Seterusnya menjalankan

⁹⁴Pasal 177, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁵Pasal 178 ayat (1) dan (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁶Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan(Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 14.

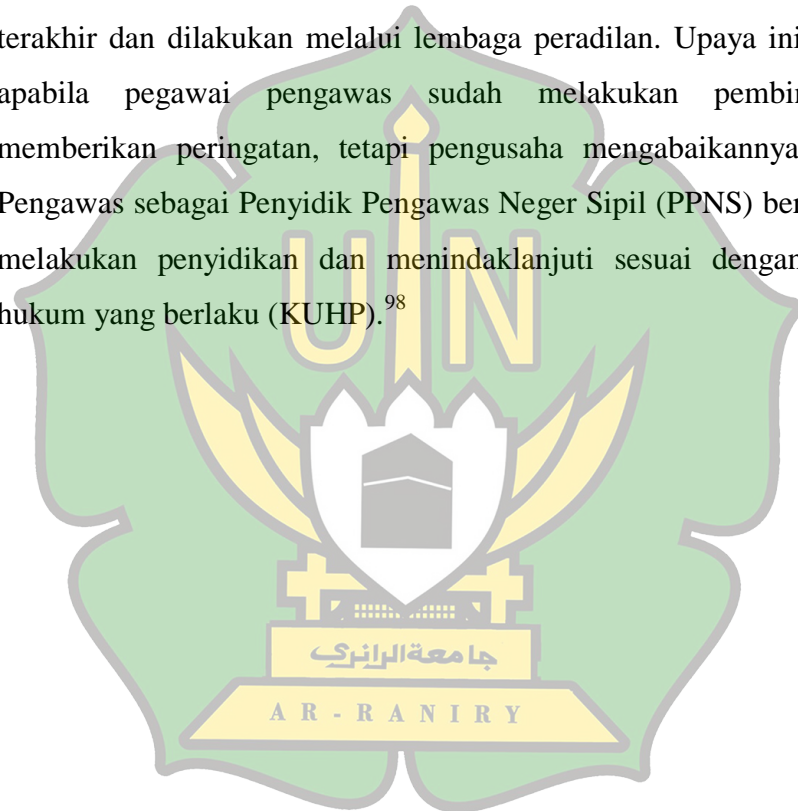
pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁹⁷

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (law enforcement) di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Adapun proses pengawasan meliputi tiga tahap proses yaitu : Pertama Proses penentuan standard, proses ini meliputi penentuan ukuran-ukuran yang dipergunakan sebagai dasar penentuan tingkat upah pencapaian tujuan yang telah ditentukan didalam perencanaan.

Kedua proses evaluasi atau proses penilaian, dalam tahap ini kita haruslah melakukan pengukuran terhadap realita yang telah terjadi sebagai hasil kerja dari tugas yang telah dilakukannya. Setelah diukur tingginya hasil itu maka kemudian hasil pengukuran itu kita perbandingkan dengan ukuran-ukuran standard yang telah kita tentukan pada tahap pertama tadi. Ketiga proses perbaikan, Dalam tahap ini kita mencoba mencari jalan keluar untuk mengambil langkahlangkah tindakan korelasi terhadap terjadi penyimpangan-penyimpangan tersebut pada tahap kedua. Setelah ketiga tahap proses pengawasan tersebut dilaksanakan maka kita peri menyaksikan hasil-hasil dari proses pengawasan itu dalam bentuk suatu laporan hasil pengawasan. Tahapan pelaksanaan pengawasan oleh pemerintah meliputi: pertama upaya

⁹⁷Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

pembinaan (preventive educatif). Pemerintah dalam hal ini memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri mengenai informasi ketentuan ketenagakerjaan. Kedua tindakan represif non yustisial. Tindakan ini ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila terjadi pelanggaran dan memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan. ketiga Tindakan represif yustisial. Tindakan ini dilakukan sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila pegawai pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha mengabaikannya. Pegawai Pengawas sebagai Penyidik Pengawas Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).⁹⁸



⁹⁸Abdul Hakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 212.

BAB TIGA

PELAKSANAAN KEPUTUSAN GUBERNUR ACEH NO. 560/1774/2019 DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM TERHADAP KARYAWAN SEJAHTERA SWALAYAN DI ABDYA

A. Gambaran Umum Sejahtera Swalayan Abdya

Sejahtera Swalayan adalah perusahaan perdagangan yang bergerak dalam bidang ritel yakni dalam bidang penyaluran barang kebutuhan sehari-hari khususnya makanan, minuman, peralatan dan perlengkapan rumah tangga, pakaian, perlengkapan bayi, peralatan elektronik, obat-obatan, kosmetik, alat tulis, aksesoris, mainan anak-anak dan lain-lain. Sejahtera Swalayan berdiri sejak Tahun 2010 yang di dirikan oleh bapak Faisal yang beralamat di Jalan Iskandar Muda, Geulumpang Payong, Blangpidie, Kabupaten aceh Barat Daya. Sejahtera Swalayan memiliki 31 stand menurut jenis barang yang sejenis per-departemen antara lain :

1. Makanan, terdiri dari tiga stand, yang berisikan tepung, gula, beras, mie instant snack, cokelat, permen, minyak goreng, biskuit, bumbu masak, sarden, dan lain-lain;
2. Minuman, terdiri dari lima stand, yang berisikan minuman ringan (soft drink), susu, sirup, teh, kopi, es krim, dan lain-lain;
3. Pakaian, terdiri dari tiga stand, yang berisikan pakaian anak-anak, handuk, piyama, celana hawai, sepatu, sandal, dan lain-lain Peralatan Rumah Tangga Terdiri dari tiga stand, yang berisikan piring, gelas, cangkir, mangkok, sendok, garpu, pisau, keranjang, baskom, kual, vas bunga, serbet, toples, keset, dan lain-lain;
4. Peralatan bayi, terdiri dari satu stand, yang berisikan botol susu, dot bayi, pakaian bayi, pempers, dan lain-lain. Peralatan elektronik Terdiri dari satu stand, yang berisikan lampu, kipas angin, cok, setrika, dan lain-lain;

5. Alat Tulis, terdiri dari tiga stand, yang berisikan buku tulis, buku nota, pena, pensil, penghapus, penggaris, lem perekat, amplop, isolasi, buku gambar, cat gambar, kertas surat, dan lain-lain;
6. Obat-obatan, terdiri dari satu stand, yang berisikan aneka macam obat, vitamin, dan lain-lain;
7. Kosmetik, terdiri dari enam stand, yang berisikan bedak, lipstik, make-up, parfum, shampoo, sabun, odol, sikat gigi, tisu, kapas, sisir, dan lain-lain.
8. Perlengkapan Rumah Tangga, terdiri dari dua stand, yang berisikan deterjen, obat anti nyamuk, pengharum ruangan, pewangi pakaian, pembalut wanita dan lain-lain.
9. Aksesoris, terdiri dari satu stand, yang berisikan gelang, kalung, anting, kaos kaki, pin, bros, ikat rambut dan lain-lain.
10. Mainan Anak-anak, terdiri dari dua stand, yang berisikan boneka, mobil mainan, pistol mainan, dan lain-lain.
11. Lain-lain, terdiri dari baterai, rokok, pisau cukur, dan lain-lain.

Sejahtera Swalayan dalam menjalankan usahanya menggunakan struktur organisasi, dimana pimpinan memberikan perintah langsung kepada karyawannya. Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi dan uraian tugas pada Sejahtera Swalayan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pimpinan, wewenang dan tanggung jawab pimpinan adalah sebagai berikut:
 - a. Memimpin, merencanakan, dan mengendalikan perusahaan (Sejahtera Swalayan);
 - b. Bertanggung jawab atas laporan pelaksanaan tugas dari bawahannya pada masing-masing bagian;
 - c. Membuat keputusan untuk memajukan perusahaan;

- d. Menyusun strategi berikut mengawasi penataan keuangan perusahaan Melakukan evaluasi terhadap sistem penataan keuangan dan akuntansi perusahaan;
 - e. Membuat laporan perusahaan berupa neraca serta mencatat pemasukan dan pengeluaran keuangan perusahaan.
2. Bagian Operasional (Leader)
 - a. Mewakili pimpinan dalam melaksanakan tugas perusahaan dibidang operasional;
 - b. Merencanakan mengkoordinasi, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan fungsi dan tugas unit kerja dibidang operasional;
 - c. Membina dan mengembangkan kemampuan kerja seluruh karyawan.;
 3. Kasir, tugasnya adalah sebagai berikut :
 - a. Melayani pembayaran dari konsumen yang berbelanja;
 - b. Menyimpan dan mengatur uang yang keluar masuk dari pembelian dan penjualan barang dagangan.
 4. Karyawan
Bertugas melayani konsumen yang berbelanja serta membantu konsumen menemukan produk yang dibutuhkannya, serta memberikan keamanan kepada konsumen.

B. Kebijakan Penetapan Gaji Karyawan Sejahtera Swalayan Aceh Barat Daya dan Relevansi dengan Keputusan Gubernur

1. Sistem pengupahan (penggajian)

Sistem pengupahan (penggajian) merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan penjabarannya dalam hubungan industrial pancasila. Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, diantaranya yaitu upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu, dan/atau

upah berdasarkan satuan hasil.⁹⁹ Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Untuk perhitungan, bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima), atau bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu). Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah, Struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dan diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh.¹⁰⁰

Sedangkan upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.¹⁰¹ Namun dalam hal ini apabila kesepakatan dalam suatu perjanjian termasuk perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dengan kata lain, kesepakatan (konsensus) para pihak kausanya harus halal. sehingga jika membuat sebuah perjanjian mengenai upah dibawah upah minimum maka perjanjian tersebut adalah *null and void* atau batal demi hukum.¹⁰²

Membayar upah lebih rendah dari upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan sebagaimana yang tersebut dalam pasal 185 ayat 1 jo. Pasal 90 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengatur bahwa; bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi 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

⁹⁹Pasal 12, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

¹⁰⁰Pasal 14 ayat (1), (2), (3), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

¹⁰¹Pasal 15, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

¹⁰²Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

(empat ratus juta rupiah).¹⁰³ Larangan ini juga diatur dalam pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi No : KEP.231/MEN/2003, tentang tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum; pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.¹⁰⁴

2. Kebijakan Penetapan Gaji (upah)

Kebijakan penetapan Upah Minimum Provinsi disetiap daerah di Indonesia akan berbeda-beda, hal ini terjadi karena persebaran industri yang juga berbeda di seluruh Indonesia. Upah Minimum Provinsi yang telah ditetapkan ini menjadi perbandingan dalam menerima upah. Sehingga tidak terjadi hal-hal yang mungkin berisi ketidaksesuaian upah yang dapat merugikan karyawan, dan Upah Minimum Provinsi juga akan menjadi penengah yang baik untuk menjadi bahan perbandingan dan pertimbangan. Upah minimum yang dimaksud merupakan upah bulanan terendah yang diberikan kepada karyawan. Upah ini biasanya terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Yang mana 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 merupakan hal yang sensitif serta kompleks, karena upah sangat menentukan lajunya perusahaan. Upah juga merupakan hal yang paling menimbulkan perselisihan antara perusahaan dengan pekerja. Untuk memadukan keduanya perlu suatu aturan lengkap yang mampu mengatasi semua permasalahan, yang bisa disebut dengan sistem pengupahan. Untuk melindungi pekerja, yang biasanya adalah pihak lemah, maka pemerintah ikut menentukan/menetapkan sistem pengupahan yang berlaku. Di Indonesia telah ditetapkan upah minimum secara bertahap menurut kemampuan ekonomi, regional maupun sektoral yang ditetapkan berdasarkan SK Menteri Tenaga

¹⁰³Pasal 185 ayat 1 jo. Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁴Lihat Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:Kep.231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Kerja. Upah minimum sedapat mungkin memenuhi kebutuhan hidup yang layak (KHL).

Sebelum ditetapkan upah minimum provinsi, dewan pengupahan provinsi Aceh melakukan penghitungan sesuai dengan pasal 44 ayat 2 Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang pengupahan yaitu perhitungan upah minimum adalah $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \text{PDBt})\}$, 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 perhitungan tersebutlah yang kemudian menjadi rekomendasi penetapan upah minimum provinsi. Penetapan upah minimum oleh pemerintah adalah bertujuan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima pekerja tidak jatuh hingga level yang sangat rendah akibat ketidakseimbangan antara penawaran dengan permintaan. Pemerintah adalah salah satu unsur dalam dewan pengupahan yang mempunyai tugas untuk menetapkan nilai kebutuhan hidup layak sebagai dasar untuk menetapkan upah minimum.¹⁰⁵

Untuk tahun 2020 Gubernur Aceh telah menetapkan besaran upah minimum provinsi (UMP) Aceh sebesar RP. 3.165.031,00 (tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu rupiah). Besaran upah ini sudah didasarkan pada tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi di provinsi Aceh.¹⁰⁶ Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam keputusan Gubernur Nomor: 560/1774/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh tahun 2020, yang menetapkan:

1. Menetapkan Upah minimum provinsi (UMP) Aceh tahun 2020 sebesar RP. 3.165.031,00 (tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu rupiah);

¹⁰⁵Wawancara Dengan Bapak Frizal, Kepala Sub Bagian Peraturan Gubernur Dan Keputusan Gubernur Pada Biro Hukum Pemerintah Aceh.

¹⁰⁶Lihat Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi.

2. UMP Aceh sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 6 hari per minggu, dan juga dengan waktu kerja 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu;
 3. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan sebagaimana yang telah dimaksud pada diktum kesatu, dilarang mengurangi dan menurunkan upah;
 4. UMP Aceh tahun 2020 berlaku bagi pekerja/buruh lajang di aceh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun;
 5. Bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dilakukan peninjauan besaran upah berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha diperusahaan dan di atur dalam struktur dan skala upah;
 6. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP Aceh tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu;
 7. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMP Aceh Tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu dapat mengajukan penangguhan sesuai dengan tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum yang oleh Menteri Ketenagakerjaan;
 8. UMP Aceh tahun 2020 berlaku terhitung mulai tanggal 1 januari 2020;
 9. Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal yang telah ditetapkan.
3. Unsur-unsur yang Mempengaruhi Tingkat Upah (gaji)
- Para ekonom berbeda-beda dalam menyebutkan unsur-unsur yang mempengaruhi tingkat upah. Menurut Ismail nawawi upah tenaga kerja yang diberikan dipengaruhi oleh unsur-unsur berikut:
- a. Biaya keperluan hidup pekerja dan keluarganya;

- b. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang upah minimum pekerja;
- c. Produktivitas marginal tenaga kerja;
- d. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.¹⁰⁷

Sedangkan menurut Suwatno, unsur-unsur yang mempengaruhi tingkat upah antara lain sebagai berikut:

- a. Produktivitas ;
- b. Kemampuan untuk membayar;
- c. Kesediaan untuk membayar;
- d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja;
- e. Serikat pekerja.¹⁰⁸

Sedangkan menurut Oaxaca mengatakan bahwa unsur-unsur yang menentukan tingkat perbedaan upah tenaga kerja diukur dari lamanya seseorang menempuh pendidikan baik formal maupun non formal kelas pekerja (lembaga pemberi kerja berserikat atau tidak), industri (besar dan kecil nya perusahaan atau instansi), jabatan, waktu (lamanya waktu pekerja secara penuh atau paruh waktu), kesehatan pekerja, migrasi (lama tinggal di lokasi kerja), status perkawinan, ukuran wilayah (luas daerah dengan skala Interval tertentu, daerah (klasifikasi daerah atau lokasi industri dalam suatu negara atau populasi).

Dari beberapa para ahli di atas, secara garis besar unsur-unsur tingkat upah tersebut terbagi tiga yaitu: faktor internal organisasi (perusahaan), faktor pribadi pekerja yang bersangkutan dan faktor eksternal perusahaan. Faktor internal perusahaan yang mempengaruhi besarnya upah adalah dana perusahaan dan serikat pekerja. Faktor pribadi pekerja yang mempengaruhi tingkat upah adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, jenis dan

¹⁰⁷Ismail Nawawi Uha, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Buku I* (Sidoarjo:Dwiputra Pustaka Jaya, 2014), hlm. 188.

¹⁰⁸Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 225-231.

sifat pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal perusahaan dan pekerja yang mempengaruhi tingkat upah adalah tingkat penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja, *living cost* dan jumlah tanggungan, kondisi perekonomian nasional, dan kebijakan pemerintah.¹⁰⁹

4. Pendapat Manajemen (pengusaha)

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen (pengusaha), maka dapat dikatakan bahwa Sejahtera Swalayan saat ini mengalami peningkatan dan perkembangan dikarenakan daya beli konsumen sudah beralih dari tradisional ke modern sehingga daya beli masyarakat diperkirakan sudah stabil. Sampai saat ini perusahaan Sejahtera Swalayan memiliki 20 orang pekerja tetap, rata-rata karyawan yang berkerja merupakan karyawan yang berstatus lajang, 9 orang karyawan yang berkerja dengan masa kerja 0-1 tahun, dan 11 orang karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, jumlah pekerja bisa terus meningkat seiring dengan kebutuhan pihak perusahaan.

Pihak perusahaan dan pekerja belum memiliki perjanjian kerja secara tertulis namun perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja hanya dilakukan secara lisan (tidak tertulis). Terkait dengan perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan maka prosedur dan prosesi pekerjaan yang akan dilakukan oleh pihak karyawan dijelaskan pada saat wawancara, apabila karyawan diterima bekerja pada perusahaan tersebut maka pekerja di anggap telah memenuhi kontrak kerja dan sanggup menanggung segala konsekuensi atas pekerjaannya. Adapun keseluruhan jam kerja yang diterapkan pada perusahaan sejahtera swalayan lebih kurang 15 jam dalam 1 hari. Bagi karyawan yang berkerja pada shift siang dimulai pada pukul 08.00 pagi sampai pukul 15.00 sore, sedangkan yang berkerja pada shift malam dimulai pada pukul 15.00 sore sampai pukul 22.00 malam.

¹⁰⁹Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 364-365.

Terkait dengan kebijakan pembayaran upah, pihak perusahaan menggunakan sistem pengupahan satuan waktu yang ditetapkan secara bulanan. Artinya gaji karyawan diberikan setiap awal bulan tergantung dari jumlah kehadiran, jabatan dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Dari 20 orang karyawan yang berkerja pada Sejahtera Swalayan, kebijakan penetapan upah dari setiap karyawan juga berbeda-beda. Ada yang sudah sesuai dengan standar Upah Minimum Provinsi (UMP), ada sebagian nya yang belum memenuhi standar upah minimum provinsi. Bagi karyawan yang jabatan kerja sebagai *leader* dengan beban kerja dan tanggung jawab kerja yang besar, maka upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar upah minimum provinsi.

Sedangkan bagi karyawan dengan masa kerja yang belum sampai 1 tahun upah yang diberikan oleh pihak perusahaan belum memenuhi standar upah minimum provinsi. Akan tetapi jika perusahaan mengalami peningkatan pendapatan, maka setiap 3 bulan sekali karyawan mendapatkan kenaikan gaji. Adapun alasan pihak perusahaan belum bisa memberikan upah yang sesuai dengan standar upah minimum provinsi, karena para karyawan masih di anggap dalam tahap percobaan, pembinaan dan tidak di bebani oleh tanggung jawab yang besar.¹¹⁰

5. Pendapat karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Marwi, Mizzatul Jannah, dan Rani Maisara sebagai karyawan di perusahaan Sejahtera Swalayan yang berstatus lajang, dengan masa kerja belum sampai 1 tahun, dan jabatan kerja sebagai pelayanan konsumen, dan kasir maka dapat dikatakan bahwa komponen upah yang di terima oleh karyawan hanya berupa upah pokok tanpa tunjangan tetap. Berikut ini rincian upah yang diterima oleh karyawan pada Sejahtera Swalayan :

¹¹⁰Wawancara dengan bapak Faisal, Pengusaha Perusahaan Sejahtera Swalayan di Kecamatan Blangpidie.

Tabel upah Karyawan Sejahtera Swalayan Dikecamatan Blangpidie

Nama karyawan	Masa kerja	Posisi diswalayan	Gaji karyawan
Marwi	6 bulan	Pelayan konsumen	Bulan pertama masuk kerja Rp. 500.000,00. Bulan kedua Rp. 550.000,00 dan bulan ketiga Rp. 600.000,00 dan sekarang upah yang diterima 800.000,00/ perbulan
Mizzatul Jannah	9 bulan	Kasir	Bulan pertama masuk kerja Rp. 500.000,00. Bulan kedua Rp. 600.000,00 dan bulan ketiga Rp. 800.000,00. Dan upah yang diterima sekarang 1.000.000,00/perbulan
Rani Maisara	2 bulan	Pelayan konsumen	Bulan pertama masuk kerja Rp. 500.000,00 Bulan kedua Rp. 550.000,00. upah yang diterima dibulan berikutnya belum diketahui karena baru bekerja 2 bulan.

Dari uraian di atas maka dapat dilihat sejauh mana sistem dan manajemen pengupahan dapat diterapkan dalam dunia perindustrian khususnya pada Sejahtera Swalayan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur bahwa relevansi yang terdapat antara beberapa item dari industri ini yaitu pengusaha, karyawan, dan regulasi atau pemerintah, yang berperan sebagai penengah atau sarana untuk mencapai etos kerja yang sehat, dan bersahabat baik bagi pengusaha maupun karyawan itu sendiri harus mempunyai kekuatan dan kepastian hukum. Oleh

karena itu kekuatan dan kepastian hukum dapat terwujud apabila sebuah regulasi berhasil terlaksanakan.

Setelah menjabarkan hal-hal yang berkaitan dengan penetapan upah minimum provinsi diatas, maka hal selanjutnya yang perlu dikaji adalah mengenai amanat yang terdapat dalam Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019. Keputusan ini memuat tentang ketentuan mengenai penetapan upah minimum provinsi Aceh terhadap para karyawan, ketentuan tersebut tercantum dalam beberapa diktum sebagai berikut :

1. Pada Diktum Pertama keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019, menetapkan upah minimum Provinsi Aceh tahun 2020 sebesar Rp. 3.165.031,00 (tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu rupiah);
2. UMP Aceh sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 6 hari per minggu, dan juga dengan waktu kerja 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu;
3. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada Diktum Kesatu, dilarang mengurangi atau menurunkan upah;
4. UMP Aceh berlaku bagi pekerja lajang di Aceh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun;
5. Bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dilakukan peninjauan besaran upah berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha diperusahaan dan di atur dalam struktur dan skala upah;
6. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP Aceh tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu;

7. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMP Aceh Tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu dapat mengajukan penangguhan sesuai dengan tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum yang oleh Menteri Ketenagakerjaan.

Secara faktual, pada perusahaan Sejahtera Swalayan belum melaksanakan atau mengimplementasikan diktum pertama Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019 tentang penetapan upah minimum provinsi Aceh tahun 2020. Karena pada diktum pertama dalam keputusan Gubernur Aceh diatas menyebutkan bahwa upah minimum yang harus diterima oleh pekerja sebesar Rp. 3.165.031,00 sedangkan pada perusahaan Sejahtera Swalayan upah yang mereka terima rata-rata dari perusahaan sebesar Rp.500.000,00 pada bulan pertama masuk kerja, pada bulan kedua Rp.550.000,00, bulan ketiga Rp.650.000,00, dan di bulan selanjutnya sampai sekarang upah yang diterima sebesar Rp.800.000,00 per bulan nya.

Sedangkan pada diktum kedua membahas tentang lamanya waktu kerja, 7 jam per hari atau 40 jam per minggu Bagi sistem kerja 6 hari per minggu, dan juga dengan waktu kerja 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi system kerja 5 hari per minggu. Perlu diketahui bahwa karyawan perusahaan Sejahtera Swalayan berkerja 7 sampai dengan 8 jam per hari, apabila karyawan masuk kerja pagi hari dimulai dari jam 08:00 sampai dengan jam 15:00 sore. Jika karyawan masuk kerja pada sore hari dimulai dari jam 15:00 sampai dengan jam 22:00 malam. Oleh karena itu perusahaan Sejahtera Swalayan belum maksimal dalam menerapkan Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019, hal ini dikarenakan pada perusahaan Sejahtera Swalayan berkerja selama 1 minggu penuh.

Mengenai ketentuan yang terdapat dalam diktum ketiga Kepgub Aceh No.560/1774/2019 menyebutkan bahwa apabila perusahaan telah memberikan upah yang lebih tinggi dari ketentuan, maka pihak perusahaan dilarang untuk mengurangi atau menurunkan nominal upah. Sedangkan fakta di lapangan

perusahaan Sejahtera Swalayan belum memberikan upah kepada karyawan yang melebihi ketentuan sebagaimana yang tercantum dalam diktum ketiga. Namun upah yang diterima oleh karyawan swalayan masih jauh di bawah UMP Aceh sebagaimana yang telah ditetapkan pada diktum pertama.

Pada diktum ke empat Kepgub Aceh No.560/1774/2019 telah menjelaskan bahwa UMP Aceh berlaku bagi pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Sementara jika dilihat dari data lapangan sebagaimana yang telah di paparkan diatas, bahwa karyawan yang berkerja pada Sejahtera swalayan merupakan karyawan yang berstatus lajang dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Terdapat karyawan dengan masa kerja 2 bulan, 6 bulan, dan ada pula karyawan sudah berkerja selama 9 bulan. Dengan demikian perusahaan juga belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan yang terdapat dalam diktum ke empat, hal ini disebabkan karena perusahaan hanya memberikan upah sesuai dengan ketentuan jika karyawan tersebut sudah lama berkerja dan memiliki tanggung jawab yang cukup besar seperti seorang leader yang mempunyai bawahannya dalam sebuah perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang baru berkerja belum sampai 1 tahun sebagaimana yang tersebut dalam diktum ke empat belum menerima upah sesuai dengan ketentuan UMP melainkan lebih rendah dari ketentuan UMP tersebut.

Berdasarkan ketentuan yang terdapat pada diktum ke lima menjelaskan bahwa bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dilakukan peninjauan besaran upah berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha diperusahaan dan di atur dalam struktur dan skala upah. Oleh karena itu pihak Sejahtera swalayan dapat dikatakan belum menerapkan ketentuan yang terdapat dalam diktum ini, hal tersebut dikarenakan belum adanya kesepakatan tertulis antara pihak perusahaan dan karyawan dalam menetapkan besaran upah.

Sedangkan Pada diktum ke enam pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP Aceh tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum

kesatu. Namun dalam pelaksanaannya pengusaha masih memberikan upah karyawan lebih rendah dari upah minimum provinsi (UMP) Aceh. Seharusnya jika perusahaan tidak sanggup membayar upah semua karyawan sesuai dengan UMP, pengusaha juga dapat melaksanakan amanat pada diktum ketujuh yaitu bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMP Aceh Tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu dapat mengajukan penangguhan sesuai dengan tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Namun dalam hal ini pengusaha juga tidak melaksanakan amanat dan ketentuan Kepgub Aceh yang disebutkan dalam diktum ketujuh tersebut. Hal ini disebabkan karena menurut perusahaan berpendapat bahwa tidak semua karyawan harus diberikan upah sesuai UMP, tergantung pada tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Jika tanggung jawab karyawan besar pada perusahaan maka upah yang diterima akan disesuaikan dengan UMP.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas, terkait dengan Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019 tentang penetapan upah minimum Provinsi Aceh tahun 2020, menurut analisis penulis keputusan Gubernur Aceh tersebut belum sepenuhnya terlaksanakan atau terimplementasikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Dimana masih terdapat ketidaksesuaian antara diktum yang ada dalam Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1774/2019 dengan pelaksanaan yang ada di perusahaan Sejahtera Swalayan kecamatan Blangpidie. Khususnya terkait dengan fokus penelitian penulis yaitu kepada Karyawan yang masa kerja 0-1 tahun dan masih lajang dengan waktu kerja 7 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 6 hari per minggu, dan juga dengan waktu kerja 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu sebagaimana yang tertulis didalam Keputusan Gubernur Aceh Nomor. 560/1774/2019, upah yang mereka terima justru sangat jauh merosot dibawah upah minimum provinsi (UMP) Aceh.

Sementara jika dilihat dari isi yang terkandung dalam keputusan Gubernur Aceh itu sendiri UMP memang ditujukan dan/atau diberlakukan kepada pekerja lajang di Aceh dengan masa kerja kurang 1 tahun. Adapun bagi pekerja yang sudah lama berkerja atau lebih dari 1 tahun menurut diktum kelima keputusan Gubernur Aceh, dilakukan peninjauan besaran upah berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja dengan pengusaha diperusahaan dan di atur dalam struktur dan skala upah.¹¹¹ Artinya terhadap karyawan yang sudah bekerja diatas 1 tahun memang perusahaan berkewajiban untuk membayar upah diatas upah minimum Provinsi terlepas apapun tanggung jawab mereka disebuah perusahaan. Begitu juga dengan karyawan yang berkerja belum sampai 1 tahun, perusahaan dalam memberikan upah harus merujuk kepada Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019 tentang UMP. Terlepas apakah karyawan masih dalam tahap percobaan atau pembinaan, namun upah yang mereka terima harus berdasarkan upah minimum Provinsi Aceh (UMP).

Oleh karena beberapa ulasan yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi Kepgub Aceh tersebut belum sepenuhnya terlaksanakan, hal ini disebabkan oleh pihak perusahaan yang belum mampu menerapkan keseluruhan amanat dan ketentuan yang terdapat pada diktum Kepgub Aceh tersebut secara maksimal. Secara faktual, belum terdapat relevansi antara Keputusan Gubernur Aceh dengan apa yang pihak perusahaan terapkan dalam manajemen kerja pada Sejahtera Swalayan dan para karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Artinya masih diperlukan kepekaan hukum oleh kedua belah pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan, agar kinerja dan kerjasama antara pihak Sejahtera Swalayan dan karyawan dapat berjalan selaras tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan atau diuntungkan.

¹¹¹Lihat Diktum Kelima Keputusan Gubernur Aceh Nomor. 560/1774/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh tahun 2020.

C. Pengawasan Disnaker Abdyia mengenai Pelaksanaan Kepgup terhadap karyawan Sejahtera Swalayan Abdyia

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Tugas pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹¹² Pengawasan perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha/perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali perselisihan perburuhan disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan (PPK) akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan di semua perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan-kunjungan keperusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan

¹¹²Lihat Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha, pegawai pengawas ketenagakerjaan (PPK) dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan.¹¹³

Pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan keperusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha, pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.¹¹⁴ Pengawasan terhadap peraturan dibidang ketenagakerjaan didaerah dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (c.q bidang pengawasan).

Adapun proses dan tahapan-tahapan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Abdy meliputi: pertama, upaya pembinaan (preventif educatif) yaitu kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasihatan teknis, dan pendampingan. Dalam tahapan ini Disnaker Abdy menyurati perusahaan-perusahaan baik yang terdaftar maupun tidak yang mana pada setiap tahun nya UMP Aceh dinyatakan berlaku oleh pemerintah Provinsi maka pihak dinas tenagakerja Abdy langsung

¹¹³Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, hlm. 114-115.

¹¹⁴Pasal 178 ayat (1) dan (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

mengedarkan atau menyebarluaskan Salinan keputusan Gubernur itu dengan melampirkan surat pengantar yang dikeluarkan oleh disnaker yang berisi tentang kebijakan-kebijakan pengupahan agar perusahaan dapat memberlakukan kebijakan mengenai UMP yang sudah dinyatakan berlaku oleh pemerintah tingkat provinsi.

Kemudian satu bulan kedepanya disnaker Abdyta mengunjungi perusahaan untuk melakukan pembinaan atau sosialisasi dengan memberikan penyuluhan kepada pihak manajemen perusahaan dan karyawan. Dalam pertemuan itu, pemahaman yang diberikan oleh Disnaker Abdyta kepada pihak manajemen perusahaan adalah tentang keseluruhan butir-butir diktum yang terkandung dalam kepgub Aceh No. 560/1774/2019 tentang Upah Minimum Provinsi. Penjelasan tersebut memuat secara tegas bahwa pengusaha diwajibkan dalam memberikan upah kepada karyawan yang masih lajang dengan masa kerja belum sampai 1 tahun harus berpedoman kepada keputusan gubernur Aceh No.560/1774/2019.

Sedangkan bagi karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, sistem pengupahan yang dapat dilakukan dengan cara peninjauan besaran upah berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja dengan pengusaha diperusahaan yang di atur dalam struktur dan skala upah. Namun dalam hal ini kesepakatan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan, jika kesepakatan perjanjian antara pengusaha dengan pekerja bertentangan dengan peraturan maka kesepakatan tersebut dianggap *null and void* (batal demi hukum).

Kemudian pihak tenagakerja Abdyta juga memberitahukan tentang larangan dan sanksi hukum bagi pengusaha yang memperkerjakan karyawan yang sudah memenuhi kriteria UMP, lalu memberikan upah dibawah upah Minimum (UMP) sebagaimana yang telah diatur dalam keputusan gubernur Aceh No.560/1774/2019. Disnaker menjelaskan Membayar upah lebih rendah dari upah minimum provinsi (UMP) merupakan tindak pidana kejahatan

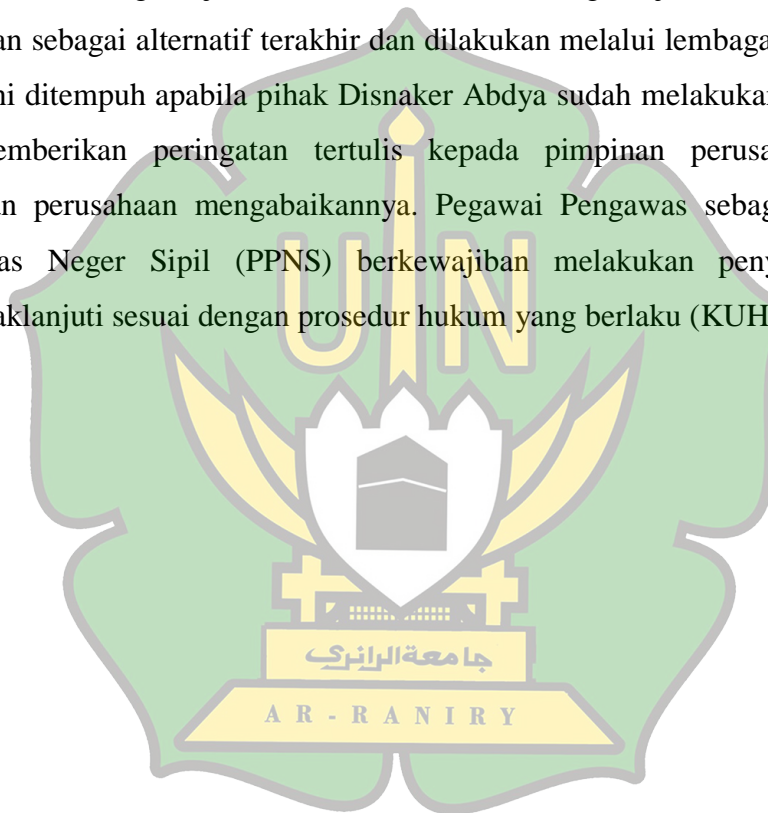
sebagaimana yang tersebut dalam pasal 90 ayat 1 jo. Pasal 185 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa; bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun 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).

Disamping itu disnaker juga memberitahukan kepada Manajemen perusahaan mengenai penangguhan pengupahan, untuk perusahaan yang belum mampu menerapkan UMP perusahaan dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang tenagakerja paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja, namun penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja tidak serta merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Dalam 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.

Tahapan Kedua meliputi tindakan represif non yustisial, yaitu upaya paksa diluar 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. Dalam tahapan ini Disnaker Abdyta memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan

kepada pimpinan perusahaan, apabila terjadi pelanggaran mengenai pengupahan. Dan penyelesaian yang ditempuh dalam tahapan ini adalah menggunakan perundingan bipartit dengan memediasi antara pimpinan perusahaan dan karyawan dengan menghadiri pihak ketiga.

Tahapan ketiga meliputi tindakan represif yustisial yaitu upaya paksa melalui Lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan. Tindakan ini dilakukan sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga pengadilan, upaya ini ditempuh apabila pihak Disnaker Abdya sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan tertulis kepada pimpinan perusahaan tetapi pimpinan perusahaan mengabaikannya. Pegawai Pengawas sebagai Penyidik Pengawas Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).¹¹⁵



¹¹⁵Wawancara dengan bapak Ermida Kabid Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Aceh Barat Daya.

BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan penetapan gaji karyawan Sejahtera Swalayan Abdyta belum sepenuhnya terlaksanakan, hal ini disebabkan oleh pihak perusahaan yang belum mampu menerapkan keseluruhan amanat dan ketentuan yang terdapat pada diktum Kepgub Aceh tersebut secara maksimal. Secara faktual, belum terdapat relevansi antara Keputusan Gubernur Aceh dengan apa yang pihak perusahaan terapkan dalam manajemen kerja pada Sejahtera Swalayan dan para karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Artinya masih diperlukan kepekaan hukum oleh kedua belah pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan, agar kinerja dan kerjasama antara pihak Sejahtera Swalayan dan karyawan dapat berjalan selaras tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan atau diuntungkan.
2. Pengawasan disnaker Abdyta mengenai pelaksanaan Kepgub No.560/1774/2019 terhadap karyawan Sejahtera Swalayan Abdyta dilakukan dengan tiga tahapan yaitu: pertama, upaya pembinaan (preventif edukatif) yaitu kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasihatn teknis, dan pendampingan yang dilakukan dengan cara menyurati perusahaan, mengunjungi perusahaan, untuk melakukan sosialisasi atau penyuluhan mengenai pelaksanaan Kepgub Aceh tentang UMP. Tahapan Kedua meliputi tindakan represif non yustisial, yaitu dalam tahapan ini Disnaker Abdyta memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila terjadi pelanggaran mengenai pengupahan.

Dan penyelesaian yang ditempuh dalam tahapan ini adalah menggunakan perundingan bipartit dengan memediasi antara pimpinan perusahaan dan karyawan dengan menghadirkan pihak ketiga. Tahapan ketiga meliputi tindakan represif yustisial yaitu Tindakan yang dilakukan sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga pengadilan, upaya ini ditempuh apabila pihak Disnaker Abdyta sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan tertulis kepada pimpinan perusahaan tetapi pimpinan perusahaan mengabaikannya. Pegawai Pengawas sebagai Penyidik Pengawas Neger Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).

B. Saran

Dari penjelasan dan kesimpulan di atas, berikut penulis menyampaikan beberapa saran :

1. Kepada pihak Disnaker Abdyta di harapkan lebih pro-aktif terhadap Karyawan-karyawan yang mendapatkan upah dibawah upah minimum provinsi (UMP). Dan diharapkan agar lebih efektif Dalam melakukan pembinaan dan sosialisasi serta melakukan pengawasan kepada perusahaan-perusahaan mengenai peraturan perundang-undangan sehingga bisa memperoleh data yang valid dari pihak perusahaan baik pengusaha maupun pekerja.
2. Kepada fakultas syariah dan hukum khususnya kepada prodi ilmu hukum UIN Ar-Raniry penulis mengharapkan agar bisa menjembatani untuk mendukung mengenai regulagi tentang UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah dengan cara melakukan sosialisasi hukum maupun dengan cara lain. Dan kepada mahasiswa agar dapat memperbanyak menulis baik berupa karya ilmiah maupun dalam bentuk opini yang mempunyai keterkaitan dengan hak-hak pekerja khususnya mengenai

pengupahan. Dan juga penulis mengharapkan dalam kegiatan kemahasiswaan agar dapat memasukan program-program yang ada keterkaitannya dengan regulasi mengenai pengupahan dan hak-hak karyawan dalam dunia kerja serta agar dapat melakukan sosialisasi hukum mengenai regulasi tentang pengupahan kepada masyarakat, Supaya karyawan di Aceh khusus nya di Abdya mengetahui apa saja hak-hak mereka yang di atur didalam undang-undang dan juga mereka dapat mengetahui tentang upah yang sebenarnya yang harus mereka terima.



DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Achmad S Ruky, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Azhar Muhammad, "*Hukum Ketenagakerjaan*" Semarang, 2015.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, "*Metodologi Penelitian*", Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Halili *et.al* Toha, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, Jakarta : PT Bina Aksara, 1987.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2001.
- Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Prenadamedia Group, 2018.
- Kurniawan, Emmanuel. "*Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*", Jakarta: Dunia Cerdas, 2013.
- L. Agus Suharmnu, J Simanjuntak, Payman, "*Modul Kesejahteraan Pekerja Diklat Mediator Hubungan Industrial*". Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I 2013.
- Muhammad Abdulkadir, "*Hukum Dan Penelitian Hukum*", Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2004.
- R. Joni Bambang, "*Hukum Ketenagakerjaan Pengantar Prof.Dr.H.Dedi Ismatullah, S.H., M.H.*" Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- R.Budiono, Abdul. "*Hukum Perburuhan*". Jakarta: Indeks. 2009
- Ruslan Rosady, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Rusli, Hardijan. "*Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*", Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

- Subagyo P. Joko, “*metode penelitian dalam teori dan praktek*”, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Sugiyono, “ *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D cet. ke-20* “ Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugono Bambang, “*Metode Penelitian Hukum*”, Jakarta: Raja Grafindo Indonesia, 2005.
- Suratman, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Jakarta: Permata Puri Media, 2010.
- Uwiyono, Aloysius. “*Asas-Asas Hukum Perburuhan*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Widarti Diah, “*Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah Di Sektor Informal Indonesia*” Organisasi Perburuhan Indonesia, Jakarta : 2006.
- Wijayanti, Asri. “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*”. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.
- Rahayu Devy, “*Buku Ajar Ketenagakerjaan*”, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Susiani Diana, “*perkembangan hukum ketenagakerjaan di indonesia*” Jawa Timur : CV. Putaka Abadi, 2017.
- Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *hukum ketenagakerjaan dalam teori & praktik di Indonesia* Jakarta timur : Prenada media group devisi kencana, 2019.
- Afrita Indra, *Hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia* Yogyakarta: Absolute media, 2014.
- Pitiyo Whimbo, *panduan praktis hukum ketenagakerjaan* Jakarta Selatan: trans media pustaka, 2010.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita 2009.
- Soepomo Imam, *pengantar hukum perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999.

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta Raja Grafindo, 2007.

Dwi iswari Sylvia, *apa hak kamu sebagai karyawan kontrak? membuka tabir hak dan kewajiban karyawan dalam perusahaan*, Jawa Barat : Lembaga langit Indonesia, Griya salak endah, 2014.

Rusli Hardijan, *hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13 tentang ketenagakerjaan dan peraturan lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Bandung: Lubuk Gunung, 2011.

Sembiring Jimmi joses, *hak dan kewajiban pekerja berdasarkan peraturan terbaru*, Jakarta selatan: PT Visimedia, 2016 .

Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha* Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.

Nurimansyah Hasibuan, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, Jakarta: Prisma, 1981.

Khakim Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003* Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2010.

Rivai Abdul, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.

Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.

Chaudhry Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta; Gunung Agung, 1997.

Asikin Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.

Myra M.Dkk, *pengantar hukum perburuhan* Jakarta: Direktorat jenderal pembinaan hubungan industrial dan jaminan social tenaga kerja departemen tenaga kerjadan Transmigrasi RI, 2014.

Ronni R.Masman dan Yussi santoso, *A Practical guidance to executive compensation management* Jakarta: PT Elex Media Kompetindo, 2016.

Muhammad Hatta dan Arya Mulyapradana, *jadi karyawan kaya* Jakarta: visimedia, 2016.

.Ruky Achmad S, *manajemen pengajian & pengupahan untuk karyawan perusahaan* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.

Dkk Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Sinar Grafika, 2016. Skripsi / Jurnal*

Jaya Kesuma I Nyoman, “*Perselisihan Hak Atas Upah Pekerja Terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)*”, journal, 2017.

Izzati dan Rafika Sari, “*Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia (The Mimimum Wage Policy In Indonesia)*”, journal, 2013.

Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin,” *Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis,*” Ekobis, Vol. 17, No. 2, April, 2002.



DOKUMENTASI PENELITIAN

Gambar I. Wawancara dengan Kasi Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
Ibu Rita Fadhilah/ 25 November 2020/ Pukul 10:00 WIB.



Gambar II. Wawancara dengan Kabid Bidang ketengakerjaan dan Transmigrasi
Bapak Ermida / 25 November 2020/ Pukul 10:30 WIB.



Gambar III. Wawancara dengan Pengusaha Sejahtera Swalayan
Bapak Faisal / 26 November 2020/ Pukul 14:00 WIB.



Gambar IV. Wawancara dengan karyawan Sejahtera Swalayan
26 November 2020/ Pukul 15:00 WIB.

