

**PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ACEH
TERHADAP KARYAWAN PERUM DAMRI BANDA ACEH**
(Kajian terhadap Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 tentang
Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017)

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

NILA SHINTIA

NIM. 140106034

**Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
DARUSSALAM BANDA ACEH
2018 M/1439 H**

**PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ACEH
TERHADAP KARYAWAN PERUM DAMRI BANDA ACEH
(Kajian terhadap Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016
tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S1) dalam Ilmu Hukum

Oleh :

NILA SHINTIA

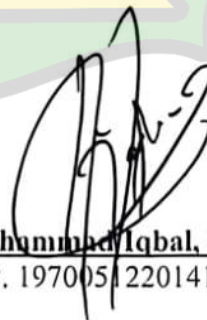
Mahasiswi Fakultas Syariaah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum
NIM : 140106034

Disetujui untuk Diuji/ dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I, **A R - R A N** Pembimbing II,



Prof. Dr. Syahrizal Abbas, MA
NIP.197010271994031003



Muhammad Iqbal, SE., MM
NIP. 197005122014111001



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Nila Shintia
NIM : 140106034
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila di 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 Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 7 Agustus 2018

Yang Menyatakan



(Nila Shintia)

ABSTRAK

Nama : Nila Shintia
Nim : 140106034
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum /Ilmu Hukum
Judul : Penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh terhadap Karyawan Perum DAMRI Banda Aceh (kajian terhadap Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017)
Tanggal Munaqasyah : 7 Agustus 2018
Tebal Skripsi : 75 halaman.
Pembimbing I : Prof. Dr. Syahrizal Abbas, MA
Pembimbing II : Muhammad Iqbal, SE., MM.
Kata Kunci : UMP, Perum DAMRI, PKB, Pengawasan.

Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk menjamin hak pekerja mendapatkan penghasilan yang layak. Di Aceh, UMP tahun 2017 ditetapkan sebesar Rp2.500.000 melalui Peraturan Gubernur Aceh Nomor 72 Tahun 2016. Namun implementasinya belum optimal, termasuk di Perum DAMRI Banda Aceh dimana terdapat karyawan tetap yang menerima upah di bawah UMP. Penelitian ini mengkaji: (1) Bagaimana penerapan UMP di Perum DAMRI Banda Aceh, dan (2) Apa saja faktor-faktor yang menghambat penerapan UMP di Perum DAMRI Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan mantan karyawan, pihak Perum DAMRI Banda Aceh, dan Dinas Tenaga Kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perum DAMRI Tahun 2017, serta literatur hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan belum sesuai dengan ketentuan UMP. Pihak perusahaan memasukkan uang makan dan uang transportasi yang bersifat tidak tetap ke dalam tunjangan tetap untuk perhitungan upah. Adapun hambatan yang ditemukan dalam penerapan UMP antara lain kurangnya pemahaman karyawan terhadap hak normatif, PKB yang bertentangan dengan pengupahan nasional, serta lemahnya fungsi pengawasan dan terbatasnya jumlah dan kapasitas dari Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Kesimpulannya, penerapan UMP di Perum DAMRI Banda Aceh belum sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya peninjauan ulang terhadap sistem pengupahan, revisi terhadap isi PKB, dan penguatan fungsi pengawasan pemerintah demi melindungi hak dan kesejahteraan pekerja.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan penulis kekuatan, kemampuan, dan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa juga shalawat dan salam penulis sanjungkan kepangkuan Nabi Besar Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam beserta keluarga dan sahabatnya sekalian, karena beliau telah menjadi suri teladan untuk kita semua dan inspirasi bagi penulis dalam menempuh perjalanan akademik ini.

Alhamdulillah, skripsi ini telah disusun guna melengkapi dan memenuhi tugas dan syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum yang merupakan kewajiban bagi setiap mahasiswa/i yang ingin menyelesaikan perkuliahannya di Fakultas Syariah dan Hukum, Program Studi Ilmu Hukum di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Adapun judul skripsi yang penulis teliti adalah **“Penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh terhadap Karyawan Perum DAMRI Banda Aceh (Kajian terhadap Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017)”**

Di dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrizal Abbas, MA, sebagai pembimbing I dan kepada Bapak Muhammad Iqbal, SE.,MM sebagai pembimbing II, yang telah meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukannya masing-masing untuk memberi bimbingan, arahan serta ilmu yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat selesai.
2. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, Ak, M.A, selaku Rektor UIN Ar- Raniry Banda Aceh.

3. Bapak Muhammad Siddiq, M.H., PhD selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar- Raniry Banda Aceh.
4. Ibu Sitti Mawar, S.Ag.,M.H sebagai Penasehat Akademik sekaligus sebagai Ketua Prodi Ilmu Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh serta seluruh staf dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama studi di Fakultas Syariah dan Hukum.

Ucapan terima kasih teristimewa kepada ayahanda Ramzani Rahimahullah dan Ibunda Nurbaiti Rahimahullah yang telah membesarkan penulis dengan cinta dan kasih sayang semasa hidupnya, juga ucapan terima kasih kepada abang dan kakak serta keluarga besar yang sangat penulis sayangi, terima kasih atas doa, dukungan, serta bantuannya semoga Allah membalas kebaikan kalian, dan terakhir ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Ilmu hukum angkatan 2014, anggota KPM Reguler I Desa Harapan kecamatan Panga, Aceh Jaya tahun 2018 dan teman-teman lain yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima kasih telah memberikan energi positif kepada penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis serta bahan-bahan referensi yang berkaitan dengan masalah dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Wallahu a'lam bish-shawab.

Banda Aceh, 29 Juli 2018

Penulis,

Nilia Shintia

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	Ket	No	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	t	t dengan titik di bawahnya
2	ب	b		17	ظ	z	z dengan titik di bawahnya
3	ت	t		18	ع	'	
4	ث	tsâ		19	غ	g	
5	ج	s	s dengan titik di atasnya	20	ف	f	
6	ح	h	h dengan titik di bawahnya	21	ق	q	
7	خ	kh		22	ك	k	
8	د	d		23	ل	l	
9	ذ	z	z dengan titik di atasnya	24	م	m	
10	ر	r		25	ن	n	
11	ز	z		26	و	w	
12	س	s		27	هـ	h	
13	ش	sy		28	ء	hamzah	
14	ص	s	s dengan titik di bawahnya	29	ي	y	
15	ض	d	d dengan titik di bawahnya				

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal Bahasa Indonesia, terdiri dari vokal 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
—	Kasrah	i
—	Dhammah	u

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
ي —	<i>Fathah</i> dan ya	ai
و —	<i>Fathah</i> dan wau	au

Contoh:

كيف = *kaifa* حلو = *hauḷa*

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ا/ي —	<i>Fattah</i> dan alif atau ya	a
ي —	<i>Kasrah</i> dan ya	i
و —	<i>Dhammah</i> dan waw	u

Contoh :

qāla = قال

rāma = مل

qāla = قيل

yaqūlu = يقول

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua :

a. Ta marbutah (ة) hidup

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

b. Ta *marbutah* (ة) mati

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

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya 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 :

روضۃ الاطفال = *raudah al-atfal*

Catatan : Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syahudi 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 Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh : Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN SIDANG	
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
TRANSLITERASI.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB SATU PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Penjelasan Istilah.....	5
1.5. Tinjauan Kepustakaan.....	8
1.6. Metode Penelitian.....	10
1.7. Sistematika Pembahasan	13
BAB DUA TINJAUAN TEORITIS TENTANG UPAH MINIMUM PROVINSI.....	15
2.1. Sistem Pengupahan di Indonesia	15
2.2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP).....	29
2.3. Hubungan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Upah Minimum Provinsi (UMP)	33
2.4. Pengawasan Ketenagakerjaan	35
2.5. Upah Minimum Provinsi dalam Islam	41
BAB TIGA PENERAPAN PERATURAN GUBERNUR NO.72 TAHUN 2016 TENTANG PENETAPAN UMP ACEH TAHUN 2017 TERHADAP KARYAWAN PERUM DAMRI BANDA ACEH.....	44
3.1. Gambaran umum perusahaan umum (Perum) DAMRI Banda Aceh.....	44
3.2. Penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017 di Perum DAMRI Banda Aceh.....	46
3.3. Faktor-faktor Penghambat dalam Penerapan UMP di Perum DAMRI BANDA ACEH	51
BAB EMPAT PENUTUP.....	63
4.1. Kesimpulan	63
4.2. Saran.....	64

DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	66
LAMPIRAN	69
RIWAYAT HIDUP PENULIS	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian Penghasilan Narasumber (Syarih Dewi) di Perum DAMRI Banda Aceh Tahun 2017	47
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : SURAT KETERANGAN PEMBIMBING SKRIPSI

LAMPIRAN 2 : SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 3 : SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

LAMPIRAN 4 : WAWANCARA DENGAN PIHAK DINAS TENAGA KERJA
DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH

LAMPIRAN 5 : DOKUMEN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PERUM
DAMRI TAHUN 2017

LAMPIRAN 6 : DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS



BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di provinsi Aceh, persoalan ketenagakerjaan sering menjadi sorotan publik. Berbagai demonstrasi dan tuntutan sering disuarakan oleh para pekerja, yang pada intinya menuntut pemenuhan hak-hak mereka sebagai tenaga kerja. Tuntutan ini muncul karena masih banyak ditemukan praktik ketenagakerjaan yang belum berjalan dengan adil, dimana pengusaha sering kali lebih mementingkan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan kesejahteraan buruh. Padahal, peranan pekerja sangat penting bagi keberlangsungan usaha, tanpa adanya tenaga kerja, perusahaan tidak dapat beroperasi dan berkembang.

Secara konstitusional, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak telah dijamin secara tegas dalam Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini memancarkan nilai keadilan sosial dan kerakyatan bagi seluruh warga negara.¹

Berbicara mengenai kesejahteraan buruh tidak jauh kaitannya dengan masalah upah, karena upah merupakan komponen paling penting dan menjadi tujuan utama seseorang bekerja guna untuk membiayai kebutuhan hidup diri

¹ Bambang Daroeso dan Sugeng Suryanto, *Undang-Undang Dasar 1945 dan Gerak Pelaksanaannya* (Jakarta: Erlangga, 1982), hlm. 42.

sendiri maupun keluarga. Selama ia bekerja ia berhak mendapatkan upah, sebaliknya jika ia tidak melakukan pekerjaan ia tidak mendapatkan upah.²

Dalam sistem hukum nasional, pengaturan mengenai pengupahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pekerja berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan produktivitasnya. Dalam Pasal 88 ayat (1) UU disebutkan bahwa, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Secara hukum, pengertian upah telah didefinisikan dengan jelas dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan 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 sesuai dengan 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.”

Pandangan tentang upah akan berbeda maknanya bagi setiap kepentingan, untuk itu pemerintah wajib ikut campur dalam hal pengupahan dengan memberikan perlindungan. Salah satu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja adalah penetapan upah minimum yang bertujuan menjamin agar pekerja memperoleh pendapatan yang mencukupi kebutuhan hidup minimum. Konsep ini lahir dari kesadaran bahwa dalam hubungan kerja, posisi tawar pekerja sering kali lemah dibanding pengusaha. Oleh karena itu, campur tangan pemerintah diperlukan untuk menetapkan batas terendah upah yang harus dibayarkan kepada

² Iman Soepomo, *Pengantar hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1992), hlm. 130.

pekerja, agar tercipta keadilan sosial dan perlindungan terhadap kelompok pekerja yang rentan dieksploitasi.

Namun dalam praktiknya, penetapan UMP sering kali tidak berjalan sesuai dengan implementasinya. Banyak perusahaan, baik swasta maupun BUMN, belum sepenuhnya menaati ketentuan tersebut, salah satunya adalah Perum DAMRI Banda Aceh, yang menurut informasi yang diperoleh penulis dari hasil wawancara dan dokumentasi, terdapat karyawan yang menerima gaji pokok di bawah UMP Aceh tahun 2017 yang telah ditetapkan dalam Pergub Aceh No. 72 Tahun 2016, yakni sebesar Rp2.500.000.³

Kondisi ini menimbulkan keprihatinan karena secara hukum, gaji pokok yang dibayarkan harus minimal setara dengan UMP. Perum DAMRI sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seharusnya menjadi contoh dalam pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan yang adil dan sesuai hukum. Terlebih lagi, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perum DAMRI Tahun 2017, pada Pasal 33, dengan tegas menyatakan bahwa perusahaan wajib memberikan gaji sekurang-kurangnya setara dengan UMP.⁴ Pelanggaran terhadap ketentuan ini tidak hanya menandakan ketidakpatuhan terhadap peraturan negara, tetapi juga mengabaikan komitmen yang telah disepakati secara bersama.

Dari sisi pengawasan, lemahnya kontrol dan penegakan hukum oleh pemerintah daerah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, turut menjadi faktor penyebab terjadinya pelanggaran ini. Penerapan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam hal pengupahan tidak akan berjalan

³ Peraturan Gubernur Aceh Nomor 72 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2017.

⁴ Pasal 33 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perum DAMRI Tahun 2017.

efektif hanya dengan keberadaan regulasi formal saja. Keberhasilan pelaksanaannya sangat bergantung pada kesadaran hukum dari pengusaha serta peran aktif pemerintah dalam melakukan pengawasan.

Demikian pula dalam pandangan Islam, pengaturan upah tidak hanya merupakan isu sosial dan ekonomi, tetapi juga persoalan moral dan tanggung jawab keagamaan. Islam sangat menekankan pentingnya keadilan dalam pemberian upah. Dalam surah An-Najm ayat 39, Allah SWT berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwa seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

Ayat ini menegaskan bahwa seseorang berhak mendapatkan hasil dari apa yang telah ia kerjakan, termasuk dalam bentuk upah. Oleh karena itu, memberikan upah yang tidak layak atau di bawah ketentuan adalah bentuk kezaliman.

Dengan melihat kenyataan bahwa masih terdapat perusahaan yang belum patuh terhadap ketentuan UMP, dan melihat dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja, maka perlu dilakukan penelitian lebih dalam mengenai Penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017 di Perum DAMRI Banda Aceh.

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengkajinya dalam judul **“Penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh Terhadap Karyawan PERUM DAMRI Banda Aceh (Kajian terhadap Peraturan Gubernur No.72 Tahun 2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah penulis paparkan maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh berdasarkan Pergub Aceh No.72 Tahun 2016 terhadap karyawan perum DAMRI Banda Aceh ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat penerapan Pergub Aceh No. 72 Tahun 2016 di Perum DAMRI Banda Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh berdasarkan Pergub Aceh No.72 Tahun 2016 terhadap karyawan perum DAMRI Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat penerapan Pergub Aceh No. 72 Tahun 2016 di Perum DAMRI Banda Aceh.

1.4. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman pembaca dalam mengartikan dan menafsirkan beberapa istilah yang terdapat dari judul di atas, maka penulis perlu menjelaskan terlebih dahulu beberapa istilah yang terdapat dalam judul “Penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh Terhadap Karyawan Perusahaan Umum DAMRI Banda Aceh (kajian terhadap Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017.”

1.4.1. Penerapan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI daring), penerapan adalah proses, cara, atau perbuatan menerapkan; pemasangan; pemanfaatan; atau perihal mempraktikkan suatu teori, metode, atau konsep dalam berbagai bidang kehidupan.⁵

1.4.2. Upah Minimum Provinsi (UMP)

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah terendah yang berlaku secara menyeluruh di seluruh kabupaten dan kota dalam suatu provinsi. UMP menjadi acuan bagi pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerja di lingkungan kerjanya, sebagai bentuk perlindungan agar pekerja menerima penghasilan yang layak. Istilah “UMP” digunakan karena kebutuhan hidup layak di tiap provinsi berbeda-beda. Penetapan UMP dilakukan satu kali dalam setahun oleh gubernur, berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi. UMP ditetapkan dan diumumkan secara serentak oleh para gubernur setiap tanggal 1 November, dan mulai diberlakukan untuk periode satu tahun berikutnya.⁶

1.4.3. Perusahaan Umum (PERUM)

Bentuk hukum dari Perusahaan Umum (Perum) diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1969, yang menjelaskan bahwa Perum adalah bagian dari perusahaan negara yang dibentuk dan diatur berdasarkan

⁵ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Diakses melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penerapan>, pada 10 April 2018.

⁶ Aria Mulyapradana dan Mumammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya* (Jakarta: Visimedia, 2016), hlm. 22.

ketentuan Undang-undang Nomor 19 Prp Tahun 1960. Undang-Undang tersebut tercantum dalam Lembaran Negara Nomor 50 Tahun 1960 dan berisi ketentuan mengenai perusahaan negara. Perum sendiri bertujuan untuk menjalankan kegiatan usaha demi kepentingan umum, khususnya dalam menyediakan barang dan/atau jasa yang berkualitas serta dapat dijangkau oleh masyarakat. Seluruh kegiatan ini dilakukan dengan mengedepankan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat dan professional guna mendukung pencapaian tujuan Perum. Dalam menjalankan fungsinya, Perum juga dibolehkan melakukan penyertaan modal pada badan usaha lainnya, namun tetap harus memperoleh persetujuan dari menteri terkait.⁷

1.4.4. DAMRI

DAMRI merupakan singkatan dari Djawatan Angkoetan Motor Republik Indonesia, yaitu lembaga transportasi milik pemerintah yang dibentuk pada tanggal 25 November 1946 oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Pembentukan DAMRI pada masa itu bertujuan untuk melayani kebutuhan transportasi darat bagi masyarakat dan menunjang mobilitas pasca kemerdekaan. Seiring berjalanya waktu, DAMRI mengalami perubahan status kelembagaan, dari yang semula berbentuk djawatan menjadi Perusahaan Negara, dan saat ini berstatus sebagai Perusahaan Umum (Perum) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002. Hingga kini, DAMRI tetap berfungsi sebagai

⁷ Suwardi, *Hukum Dagang* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm. 91-92.

penyelenggara jasa angkutan orang dan/atau barang di atas jalan dengan mengedepankan pelayanan kepada masyarakat secara luas.⁸

1.4.5. Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian dari karyawan adalah orang yang bekerja di suatu lembaga dengan mendapatkan gaji atau upah.⁹

Sementara itu, dalam pandangan hukum, karyawan sering disamakan dengan “pekerja atau buruh”, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: “Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

1.5. Tinjauan Kepustakaan

Kajian pustaka bertujuan untuk memperoleh gambaran hubungan topik yang akan diteliti oleh penulis dengan penelitian terdahulu sehingga tidak terjadi pengulangan. Kegiatan penelitian selalu bertitik tolak dari penelitian dengan cara menggali apa yang sudah ditemukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

Berdasarkan penelusuran yang pernah penulis lakukan, ada beberapa karya ilmiah atau tulisan yang membahas tentang Upah Minimum Provinsi. Namun sejauh ini penulis belum menemukan ada satu pun kajian yang membahas secara khusus tentang “Penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh Terhadap Karyawan

⁸ Perusahaan Umum DAMRI, *Tentang Kami: Sejarah DAMRI* (Jakarta: Perum DAMRI), diakses melalui <https://damri.co.id/tentang-kami> pada 2 Mei 2018.

⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Karyawan*. Diakses pada <https://kkbi.web.id/karyawan> pada 3 Mei 2018.

Perusahaan Umum DAMRI Banda Aceh (kajian terhadap Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017)''

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Yuyun Anggraini dengan judul *Upah Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-raniry Banda Aceh Menurut Konsep Ujrah*. Penelitian ini menyoroti ketidaksesuaian antara prinsip ujrah dalam Islam dengan realitas upah dosen tetap non-PNS di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dan menyarankan agar pengelolaan gaji lebih memperhatikan asas keadilan serta kelayakan.¹⁰

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh M Iqbal Pratama P. & M Adli mereka menjelaskan fenomena wanprestasi dalam bentuk pembayaran upah di bawah UMP di warung mikro Aceh Tamiang, yang sering didasarkan pada kesepakatan verbal tanpa dokumentasi formal dan kurangnya perlindungan pekerja terhadap pelanggaran hukum.¹¹

Dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Kevin H. Tambunan dengan judul *Implementasi Peraturan Gubernur Aceh Nomor 76 Tahun 2011 tentang Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2012 di Kota Banda Aceh*. Ia menjelaskan bahwa Peraturan Gubernur Aceh Nomor 76 belum dapat diterapkan secara maksimal. Adapun hambatan dalam penerapan pergub tersebut yaitu banyaknya

¹⁰ Yuyun Anggraini, *Upah Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-raniry Banda Aceh Menurut Konsep Ujrah*, Skripsi, Fakultas Syaria'ah & Hukum UIN Ar-Raniry (2016). Diakses dari <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/230/> pada 15 April 2018.

¹¹ M. Iqbal Pratama P. & M. Adli, *Wanprestasi Upah Pekerja pada Warung Makan Mikro di Kabupaten Aceh Tamiang*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Di akses dari <https://jim.usk.ac.id/perdata/article/view/26000> pada 15 April 2018.

perusahaan yang tidak setuju karena terlalu berat bagi perusahaan untuk membayar gaji pekerja sesuai UMP dan mereka juga berpendapat dalam pembuatan peraturan gubernur tersebut pihak perusahaan tidak dilibatkan semuanya, khususnya perusahaan-perusahaan yang ada di Banda Aceh.¹²

Berbeda dengan ketiga penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh penulis menitikberatkan pada penerapan UMP Aceh terhadap Perum DAMRI, sebuah perusahaan milik negara (BUMN) yang beroperasi di Aceh. Penelitian ini menjadi pembeda karena:

1. Mengangkat objek BUMN (Perum DAMRI) di Aceh, yang belum pernah diteliti secara spesifik.
2. Mengkaji secara hukum normatif dan empiris terhadap isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Pergub Aceh No. 72 Tahun 2016.

1.6. Metode Penelitian

Metode merupakan suatu cara atau pola berpikir yang digunakan dalam proses penelitian dan evaluasi,¹³ sedangkan penelitian adalah alat yang digunakan manusia untuk memperkuat, membangun, dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Ilmu ini disusun dengan cara berfikir yang teratur dan masuk akal, serta bisa diperiksa dan dikaji kembali secara kritis.¹⁴ Jadi, di dalam sebuah penelitian perlu adanya suatu metode yang dipakai agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti.

¹² Kevin H. Tambunan, *Implementasi Peraturan Gubernur Aceh Nomor 76 Tahun 2011 tentang Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2012 di Kota Banda Aceh*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala (2013). Diakses dari <https://estd.fh.usk.ac.id/> pada 15 April 2018.

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Press, 2014), hlm. 5.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 3.

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis melakukan langkah-langkah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1.6.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris/sosiologis dengan pendekatan deskriptif analitis. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara menyeluruh pelaksanaan upah minimum di Perum DAMRI Banda Aceh, serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambatnya. Menurut I Made Pasek Diantha, penelitian hukum empiris adalah penelitian yang bertujuan memberikan gambaran faktual mengenai keberlakuan hukum dalam masyarakat, serta berfungsi sebagai sarana untuk mengevaluasi efektivitas hukum berdasarkan kenyataan sosial yang terjadi.¹⁵

1.6.2. Sumber data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama. Data ini sering disebut sebagai data asli atau terbaru karena didapatkan secara langsung dan bersifat aktual. Sementara itu, data sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber-sumber yang telah tersedia sebelumnya, dimana peneliti hanya berperan sebagai pihak kedua.¹⁶

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua data yaitu:

¹⁵ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 12.

¹⁶ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 67-68.

1. Data primer, diperoleh dari wawancara langsung dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, Maneger Keuangan Perum DAMRI Banda Aceh, dan satu orang mantan karyawan perum DAMRI Banda Aceh.
2. Data sekunder, diperoleh dari studi pustaka berupa peraturan peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, jurnal ilmiah, serta skripsi terdahulu yang relevan.

1.6.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua cara pengumpulan data, yaitu:

1. Studi kepustakaan, dilakukan untuk mengumpulkan teori, pendapat ahli, dan hasil penelitian sebelumnya dari sumber-sumber ilmiah yang dapat dipercaya.
2. Studi dokumen, dilakukan dengan cara menelaah dokumen resmi seperti PKB Perum DAMRI Tahun 2017, Pergub Aceh No. 72 Tahun 2016, dan peraturan perundang-undangan lainnya.
3. Wawancara, dilakukan secara langsung dengan narasumber untuk memperoleh informasi faktual mengenai penerapan UMP Aceh Tahun 2017 di Perum DAMRI Banda Aceh.

1.6.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengolah dan memahami data yang sudah dikumpulkan agar bisa menjawab rumusan masalah. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan secara kualitatif.

Artinya, peneliti tidak menggunakan angka atau statistik, tapi lebih menekankan pada pemahaman dan wawancara dan dokumen yang sudah dikumpulkan.

Langkah pertama adalah menyaring data yang dianggap penting. Misalnya kutipan dari wawancara dengan mantan karyawan Perum DAMRI Banda Aceh, Maneger Keuangan Perum DAMRI Banda Aceh, atau pihak Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh yang berkaitan langsung dengan penerapan UMP. Kemudian, data yang sudah dipilih disusun dan dijelaskan secara naratif, agar pembaca bisa memahami dengan mudah.

Setelah data dijelaskan, peneliti membuat kesimpulan berdasarkan perbandingan antara kenyataan di lapangan dan aturan yang berlaku, seperti Pergub Aceh No. 72 Tahun 2016 dan Perjanjian Kerja Bersama Perum DAMRI Banda Aceh. Dengan cara ini peneliti bisa melihat, apakah praktik yang ada sudah sesuai dengan hukum yang berlaku.

1.7. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara umum tentang isi pembahasan yang disajikan dalam skripsi ini, maka penulis akan menguraikan secara singkat dan sistematika pembahasan skripsi ini yang terdiri dari empat bab yaitu:

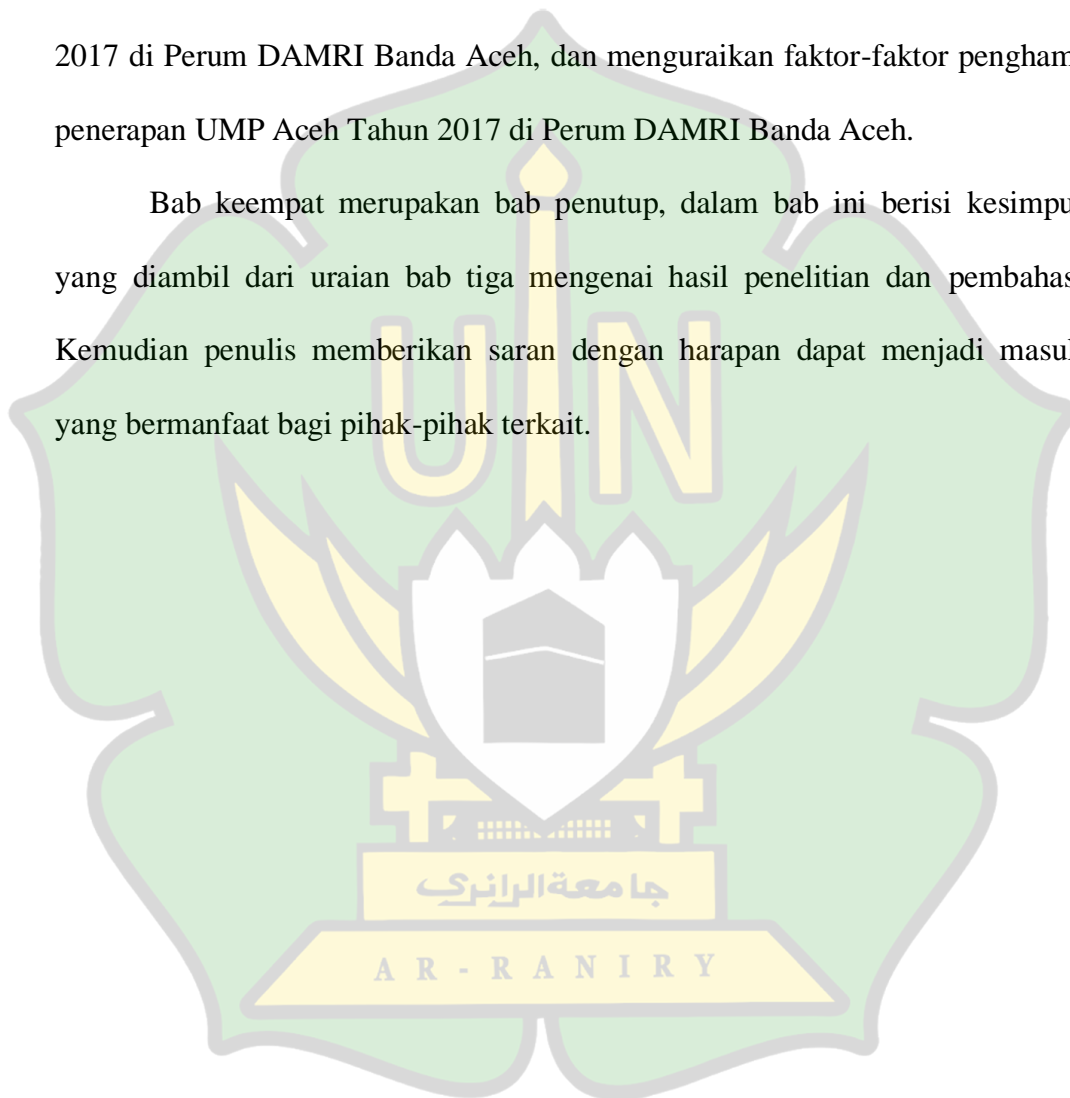
Bab satu, merupakan bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua, merupakan kerangka teoritis yang membahas teori-teori dasar yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti sistem pengupahan di Indonesia,

mekanisme penetapan UMP, hubungan perjanjian kerja bersama dan UMP, pengawasan ketenagakerjaan, dan pandangan Islam tentang upah.

Bab ketiga berisikan hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini berisi uraian mengenai profil Perum DAMRI Banda Aceh, Penerapan UMP Aceh Tahun 2017 di Perum DAMRI Banda Aceh, dan menguraikan faktor-faktor penghambat penerapan UMP Aceh Tahun 2017 di Perum DAMRI Banda Aceh.

Bab keempat merupakan bab penutup, dalam bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari uraian bab tiga mengenai hasil penelitian dan pembahasan. Kemudian penulis memberikan saran dengan harapan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.



BAB DUA

TINJAUAN TEORITIS TENTANG UPAH MINIMUM

PROVINSI

2.1. Sistem Pengupahan di Indonesia

Sistem pengupahan di Indonesia merupakan bagian penting dalam hubungan kerja yang bertujuan untuk menjamin hak pekerja atas imbalan yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pemerintah mengatur sistem pengupahan melalui berbagai regulasi yang bertujuan agar upah diberikan secara adil dan layak. Untuk memahami lebih jauh, berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep dan sistem pengupahan di Indonesia.

2.1.1. Pengertian Upah

Mari kita mulai dari hal yang paling dasar terlebih dahulu, yaitu mengenai apa itu upah. Dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, upah memegang peran yang sangat penting. Tanpa adanya upah, tidak akan ada imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa dan tenaganya. Maka dari itu, upah bukan hanya soal angka, tapi juga menyangkut aspek keadilan, kesejahteraan, dan penghargaan terhadap manusia.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tepatnya pada Pasal 1 ayat (30), upah didefinisikan sebagai:

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 sesuai dengan 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.

Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa upah merupakan hak mutlak pekerja atas hasil kerjanya, bukan pemberian sukarela dari pengusaha. Dalam hubungan kerja, pengusaha berkewajiban memberikan upah kepada pekerja/buruh sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga dan waktu yang telah diberikan oleh pekerja.

Dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan*, Eko Wahyudi dkk, menjelaskan bahwa secara hukum, upah bukanlah hadiah atau bentuk belas kasihan dari pengusaha, tetapi dari hasil perjanjian yang mengikat antara pekerja dan pemberi kerja.¹⁷ Artinya, jika seseorang pekerja telah melaksanakan kewajibannya, maka secara langsung ia berhak mendapatkan upah.

Menurut Edytus Adisu, upah merupakan komponen utama dalam dunia ketenagakerjaan yang berkaitan langsung dengan taraf kesejahteraan pekerja. Ia menambahkan bahwa perbedaan pandangan mengenai makna upah seringkali menjadi permasalahan antara pihak yang terlibat. Bagi pengusaha, upah dianggap sebagai biaya operasional yang harus dikeluarkan, sedangkan bagi pekerja, upah adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarga, serta merupakan hak yang mutlak harus dipenuhi. Disisi lain, dari sudut pandang pemerintah, upah berkedudukan sebagai instrumen untuk mewujudkan pemerataan hasil pembangunan.¹⁸

¹⁷ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 125.

¹⁸ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Intensif – Bonus –THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun – Pasangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat* (Jakarta: ForumSahabat, 2008), hlm. 1.

Sementara itu, Achmad S. Ruky menegaskan bahwa upah adalah imbalan berupa uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilaksanakan, yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan atau aturan hukum yang berlaku, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya. Dalam praktiknya, istilah ini biasanya merujuk pada pembayaran untuk tenaga kerja produksi dengan sistem pembayaran harian atau per jam.¹⁹

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pada intinya upah merupakan hak pekerja yang berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah diberikan, sekaligus menjadi sarana pemenuhan kebutuhan hidup. Selain itu, upah juga berkedudukan sebagai instrumen strategis yang harus dikelola secara adil dan seimbang agar dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menjamin kelangsungan hidup pekerja, serta mendukung kelancaran operasional perusahaan.

2.1.2. Kebijakan dan Asas – Asas Pengupahan

Pemerintah menyusun dan menerapkan kebijakan di bidang pengupahan sebagai langkah utama untuk perlindungan hak-hak kepada para pekerja atau buruh di Indonesia. Kebijakan ini dilaksanakan berlandaskan prinsip-prinsip dasar atau asas-asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan agar pelaksanaannya berjalan sesuai aturan dan keadilan.

¹⁹ Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 7-8.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terdapat beberapa asas utama yang dijadikan landasan dalam pelaksanaan pengupahan di Indonesia, yaitu:²⁰

1. Hak Menerima dan Berakhirnya Upah

Pekerja memiliki hak mutlak untuk mendapatkan upah selama hubungan kerja masih berlangsung, dan hak tersebut akan berakhir secara otomatis apabila hubungan kerja telah diputuskan atau selesai. Hal ini diatur dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

2. Larangan Diskriminasi dalam Pemberian Upah

Pengusaha dilarang memberikan perlakuan yang membedakan besarnya upah berdasarkan jenis kelamin. Artinya, pekerja laki-laki maupun perempuan yang melakukan pekerjaan dengan nilai, jenis, dan tanggung jawab yang sama berhak menerima upah yang setara. Ketentuan ini tertuang dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

3. Batas Waktu Tuntutan Pembayaran Upah

Hak pekerja untuk menuntut pembayaran upah yang belum diterima memiliki batas waktu kedaluwarsa, yaitu maksimal dua tahun terhitung sejak timbulnya hak tersebut. Apabila tuntutan diajukan melewati batas waktu ini, maka hak untuk menuntut gugur dan tidak dapat ditindaklanjuti, sebagaimana diatur dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 127-128.

4. Larangan Pemberian Upah di Batas Minimum

Pengusaha dilarang menetapkan atau membayar upah kepada pekerja di bawah ketentuan batas upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini bertujuan untuk menjamin standar penghidupan yang layak bagi pekerja, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 90 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Komponen dan Struktur Upah

Besaran upah yang diterima pekerja terdiri dari upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. Secara persentase, nilai upah pokok ditetapkan sekurang-kurangnya sebesar 75% dari jumlah total gabungan antara upah pokok dan tunjangan tetap yang diterima. Ketentuan ini bertujuan memberikan kejelasan struktur pendapatan pekerja dan diatur dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Sanksi Keterlambatan Pembayaran Upah

Apabila pengusaha terlambat melakukan pembayaran upah bukan karena kesalahan dari pihak pekerja, maka pengusaha wajib memberikan ganti rugi atas keterlambatan tersebut. Besaran ganti rugi ini dihitung sesuai dengan persetujuan atau peraturan yang berlaku di perusahaan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

7. Prinsip Perlindungan Upah

Dalam hal suatu perusahaan dinyatakan pailit atau dibubarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka seluruh upah serta hak-hak

lain yang menjadi milik pekerja atau buruh dianggap sebagai kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum membayar utang kepada pihak lain.

8. Asas *No Work No Pay* (Tidak Bekerja Tidak Mendapat Upah)

Prinsip ini menyatakan bahwa upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu, upah hanya dibayar jika pekerja telah melaksanakan kewajibannya bekerja. Sebaliknya, jika pekerja tidak bekerja, maka ia tidak berhak menerima upah, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun demikian, asas *No work No Pay* ini tidak berlaku mutlak karena terdapat pengecualian di mana upah tetap harus dibayarkan meskipun pekerja tidak bekerja, yaitu dalam kondisi tertentu yang diatur dalam undang-undang. Sesuai Pasal 93 ayat (2), upah tetap dibayarkan jika pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga seperti menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, atau melaksanakan ibadah sesuai agamanya, selama pekerja tersebut bersedia bekerja namun tidak dipekerjakan oleh pengusaha. Selain itu, berdasarkan Pasal 93 (3), upah tetap dibayarkan jika pekerja sakit terus-menerus selama setahun atau lebih hingga berakhirnya hubungan kerja. Begitu juga menurut Pasal 93 ayat (4), upah tetap dibayarkan saat pekerja mengambil izin untuk kepentingan pribadi seperti pernikahan, kelahiran anak, mengkhitankan, membaptis, atau melahirkan.²¹

²¹ Aloysius Uwiyono dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 103-104.

Salah satu bentuk nyata dari kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah adalah penetapan standar upah minimum. Secara prinsip, kebijakan ini dijalankan sebagai upaya untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, serta meningkatkan taraf kesejahteraan mereka. Hal ini dilakukan dengan tetap mempertimbangkan aspek peningkatan produktivitas kerja, kemajuan perusahaan, serta perkembangan perekonomian secara umum. Secara lebih khusus, kebijakan ini ditujukan sebagai perlindungan bagi pekerja baru atau pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, seperti pengalaman kerja yang rendah, masa kerja di bawah satu tahun, atau belum berkeluarga, agar tidak menjadi sasaran kesewenang-wenangan pemberi kerja dalam penentuan upah.²²

Secara teknis, dasar hukum yang digunakan dalam penetapan upah minimum adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, yang penyempurnaannya mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005.²³

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 dari peraturan tersebut, Upah Minimum Provinsi (UMP) didefinisikan sebagai jumlah bayaran terendah per bulan yang ditetapkan oleh Gubernur. Nilai ini berlaku secara seragam untuk seluruh wilayah kabupaten atau kota dalam satu lingkup provinsi, dan terdiri dari komponen upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap.²⁴

²² Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaa* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 129.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

Ketentuan mengenai struktur upah tersebut juga dipertegas dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa besaran upah pokok sekurang-kurangnya harus mencapai 75% dari jumlah gabungan antara upah pokok dan tunjangan tetap. Adapun definisi tunjangan tetap sendiri adalah pembayaran yang dilakukan secara teratur oleh pengusaha kepada pekerja, yang nilainya tidak bergantung pada kehadiran pekerja di tempat kerja maupun pencapaian prestasi kerja tertentu.²⁵

2.1.3. Jenis-Jenis Upah

Dalam kajian hukum ketenagakerjaan, dikenal berbagai jenis upah dengan definisi dan karakteristik yang berbeda-beda. Penjelasan mengenai jenis-jenis upah tersebut adalah sebagai berikut:²⁶

a. Upah Nominal

Merupakan sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas atau jasa yang telah diberikan. Besaran dan tata cara pembayarannya telah diatur dalam perjanjian kerja yang disepakati di lingkungan perusahaan atau tempat kerja. Nilai yang tercantum dalam upah ini bersifat murni, artinya tidak disertai dengan tambahan pendapatan atau keuntungan lain dalam bentuk apa pun.

²⁵ *Ibid.* hlm. 129-130.

²⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 89.

b. Upah Nyata

Adalah jumlah pendapatan bersih yang benar-benar diterima oleh pekerja secara nyata setelah melalaui proses perhitungan atau pemotongan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. Upah Hidup

Jenis upah ini memiliki nilai yang dianggap cukup untuk membiayai kebutuhan hidup pekerja dalam lingkup yang lebih luas. Artinya, besarnya tidak hanya mencukupi kebutuhan pokok saja, tetapi juga dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan social yang berkaitan dengan kehidupan keluarga pekerja tersebut.

d. Upah Wajar

Merupakan bentuk upah yang dianggap layak dan pantas nilainya baik oleh pihak pengusaha maupun pekerja. Besaran ini ditetapkan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan pekerja, dan kesepakatannya dituangkan di dalam perjanjian kerja yang berlaku di antara kedua belah pihak.

e. Upah Minimum

Didefinisikan sebagai batas terendah penetapan upah yang dijadikan acuan atau standar dasar oleh pemberi kerja. Nilai ini menjadi patokan utama dalam menentukan besaran riil upah yang akan diberikan kepada tenaga kerja yang bekerja di lingkungan perusahaannya.

2.1.4. Komponen Upah

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, komponen upah diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja agar

memperoleh penghasilan yang layak. Ketentuan ini dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.²⁷

Selain itu, pengelompokan komponen upah juga dijelaskan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, yang membagi komponen upah ke dalam beberapa bagian utama yaitu:

a. Upah Pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan kerja.²⁸ Upah pokok ini menjadi komponen utama dalam struktur pengupahan dan menjadi dasar dalam perhitungan komponen lainnya. Dalam struktur pengupahan, upah pokok juga berkaitan erat dengan tunjangan, dimana keduanya membentuk keseluruhan sistem upah yang diterima oleh pekerja.²⁹

b. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran yang diberikan secara teratur kepada pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi kerja tertentu.³⁰ Contoh tunjangan tetap antara lain tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, dan tunjangan lain yang ditetapkan secara tetap

²⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

²⁸ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 30.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*, hlm. 31.

oleh perusahaan.³¹ Karena sifatnya yang tetap, tunjangan ini termasuk dalam komponen upah yang diperhitungkan dalam pemenuhan upah minimum.³²

c. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap merupakan pembayaran yang diberikan kepada pekerja yang sifatnya tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi kerja tertentu.³³ Contoh tunjangan tidak tetap antara lain tunjangan transport, tunjangan kehadiran, tunjangan premi, dan tunjangan lainnya yang pembayarannya tidak dilakukan secara rutin.³⁴ Oleh karena itu, tunjangan ini tidak termasuk dalam komponen utama yang digunakan dalam perhitungan upah minimum.³⁵

d. Komponen yang Tidak Termasuk Upah

Selain komponen upah, terdapat pula pendapatan lain yang bukan termasuk upah, seperti fasilitas atau kenikmatan dalam bentuk natura yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, misalnya kendaraan antar-jemput, pemberian makan, dan fasilitas lainnya.³⁶ Selain itu, terdapat pula pembayaran lain seperti bonus dan tunjangan hari raya (THR) yang tidak termasuk dalam komponen upah karena sifatnya tidak tetap dan bergantung pada kondisi tertentu, seperti keuntungan perusahaan atau kebijakan pengusaha.³⁷

³¹ *Ibid.*

³² Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

³³ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman...*, hlm. 31.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

³⁶ Eko Wahyudi, Wiwin yulianingsih, & Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 56.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 56-57.

Dalam kaitannya dengan kebijakan upah minimum, komponen upah yang diperhitungkan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.³⁸ Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan tidak tetap tidak dapat dijadikan dasar dalam pemenuhan upah minimum. Ketentuan ini bertujuan untuk menjamin agar pekerja memperoleh penghasilan yang layak, serta mencegah terjadinya penyimpangan dalam sistem pengupahan oleh pengusaha.

2.1.5. Sistem Pengupahan di Indonesia

Sistem pengupahan di Indonesia merupakan cerminan dari hubungan kerja yang diatur secara normatif melalui peraturan perundang-undangan dan dilandasi prinsip keadilan sosial. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, ditegaskan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Prinsip ini menjadi dasar moral dan hukum bagi negara dalam mengatur sistem pengupahan yang adil dan manusiawi.

Dalam pelaksanaannya, terdapat dua jenis mekanisme pemberian upah yang umum dikenal, yaitu:

1. Sistem Upah Berdasarkan Satuan Waktu

Pada sistem ini, besaran upah ditentukan berdasarkan periode waktu kerja, baik itu dihitung secara harian, mingguan, maupun bulanan. Khusus untuk perhitungan upah harian, ketentuannya disesuaikan dengan sistem jam kerja yang diterapkan di masing-masing perusahaan. Bagi perusahaan yang menerapkan sistem kerja enam hari dalam seminggu, maka upah harian dihitung dengan cara membagi upah bulanan dengan angka 25. Sebaliknya,

³⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 5 ayat (2).

bagi perusahaan yang menerapkan sistem kerja lima hari dalam seminggu, maka upah bulanan tersebut dibagi dengan angka 21. Dalam menetapkan besaran nilainya, pengusaha wajib berpedoman pada stuktur dan skala upah yang berlaku. Penyusunan struktur ini tidak boleh dilakukan sembarangan, melainkan harus mempertimbangkan berbagai aspek seperti tingkatan golongan, jabatan yang diemban, massa kerja, tingkat pendidikan, hingga kompetensi yang dimiliki oleh pekerja. Selain itu, hasil penyusunan struktur upah ini wajib disosialisasikan kepada seluruh tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut.³⁹

2. Sistem Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Berbeda dengan sistem sebelumnya, pada mekanisme ini besaran upah ditetapkan berdasarkan jumlah atau kualitas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Nilainya ditentukan oleh pengusaha berdasarkan kesepakatan yang telah disepakati bersama antara pihak perusahaan dengan pekerja atau buruh sebelum pekerjaan dimulai.⁴⁰

Selain sistem pemberiannya, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya besaran upah yang dapat diterima oleh pekerja, antara lain:⁴¹

a. Pendidikan dan Keterampilan

Latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki pekerja memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat produktivitas kerja yang dapat

³⁹ Pasal 14 ayat (1), (2), (3), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

⁴⁰ Pasal 15, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

⁴¹ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek* (Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003), hlm. 192-193.

dihasilkannya. Semakin tinggi pendidikan dan keterampilannya, biasanya semakin besar pula tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan.

b. Kondisi Pasar Kerja

Situasi di lapangan kerja sangat mempengaruhi terhadap nilai daya tawar pekerja. Jika tingkat pengangguran tinggi, maka terjadi kelebihan pasokan tenaga kerja yang membuat nilai tawar upah menjadi rendah. Sebaliknya, jika lapangan kerja lebih banyak dari pada pencari kerja, maka posisi pekerja menjadi lebih kuat untuk menuntut upah yang lebih banyak.

c. Biaya Hidup

Tingkat kebutuhan dan harga barang di suatu daerah juga menjadi pertimbangan utama. Besaran upah harus disesuaikan agar mampu menjaga standar kesejahteraan pekerja di tempat mereka bekerja dan tinggal.

d. Kemampuan Perusahaan

Kondisi keuangan atau kapasitas perusahaan menjadi faktor penentu utama. Ada pendapat yang menyatakan bahwa jika perusahaan secara finansial tidak mampu membayar upah yang layak sesuai standar, maka perusahaan tersebut sebaiknya menutup usahanya demi keadilan bagi pekerja.

e. Kekuatan Serikat Pekerja

Jika organisasi pekerja atau serikat pekerja memiliki posisi yang kuat dalam perundingan bersama, maka mereka dapat memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik, termasuk menaikkan besaran upah agar mendapatkan hasil yang maksimal bagi anggotanya.

f. Produktivitas Kerja

Keberlangsungan usaha dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada seberapa besar produktivitas yang dihasilkan. Oleh karena itu, pekerja perlu menyadari hal ini, begitu pula pengusaha harus memahami bahwa kemajuan yang diraih adalah hasil kerja keras dari para pekerjanya.

g. Kebijakan Pemerintah

Dalam situasi tertentu, pemerintah melakukan campur tangan atau intervensi dalam pengaturan pengupahan dan tidak menyerahkan sepenuhnya pada mekanisme pasar. Tujuannya adalah untuk menjaga agar nilai upah tidak jatuh terlalu rendah, salah satunya melalui penetapan standar upah minimum. Langkah ini sekaligus bertujuan untuk menjaga stabilitas kesempatan kerja di masyarakat.

2.2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)

Setelah memahami apa itu upah dan bagaimana sistem pengupahan yang ada di Indonesia, sekarang kita lanjut membahas bagaimana mekanisme penetapan UMP di Indonesia. Ini penting, karena UMP tidak muncul begitu saja tentu ada proses dan landasan hukum yang menjadi acuannya.

Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan salah satu kebijakan strategis pemerintah dalam rangka menjamin perlindungan terhadap pekerja, khususnya untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Mekanisme penetapan UMP secara umum telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, diantaranya adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang

Pengupahan. Menurut Indrasari, kebijakan upah minimum merupakan kebijakan publik yang bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh seluruh pihak tanpa pengecualian, serta bertujuan untuk mencegah pekerja menerima upah yang terlalu rendah dan menghindari terjadinya eksploitasi oleh pengusaha.⁴²

Penetapan upah minimum merupakan wewenang yang dilakukan ditingkat provinsi maupun di tingkat kabupaten atau kota. Dalam pelaksanaannya, Gubernur bertindak sebagai pihak yang menetapkan besaran upah minimum berdasarkan usulan yang diajukan oleh Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Daerah, yang saat ini lebih dikenal dengan nama Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota.⁴³

Dalam prosesnya, ada beberapa hal penting yang menjadi bahan pertimbangan, seperti kebutuhan hidup bagi pekerja, indeks harga konsumen, kondisi pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, dan lain sebagainya.⁴⁴

Konsep utama yang menjadi dasar perhitungan upah minimum adalah Kebutuhan Hidup Layak (KHL). KHL adalah standar kebutuhan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja agar dapat hidup dengan layak, baik untuk kebutuhan fisik, non-fisik, maupun sosial dalam kurun waktu satu bulan.⁴⁵

Berikut adalah tahapan lengkap dan jelas mengenai mekanisme penetapan upah minimum, yaitu:

⁴² Indrasari Tjandraningsih, "Kata Ahli Ini, Upah Minimum Bersifat Wajib," Hukumonline, 2015, <https://www.hukumonline.com/berita/a/kata-ahli-ini-upah-minimum-bersifat-wajib-lt55cb0236c52ce>, diakses pada 2 Mei 2018.

⁴³ Yussi Santoso dan Ronni R. Masman, *A Practical Guidance To Executive Compensation Management* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016), hlm. 21.

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Eva Zulfa Nailufar, *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam: Kajian terhadap UMP DKI* (Serang: A-Empat, 2014), hlm. 104.

1. Pembentukan Tim dan Penentu Standar

Langkah pertama yang dilakukan adalah membentuk tim khusus untuk melakukan survei. Anggota tim ini berasal dari berbagai unsur yang disebut tripartite, yaitu perwakilan dari pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Selain itu, biasanya juga dilibatkan pihak akademisi sebagai penengah agar hasilnya tetap objektif dan adil. Rincian kebutuhan yang menjadi standar sudah diatur secara jelas dalam peraturan yang terbagi menjadi 7 kelompok besar dan mencakup total 60 jenis kebutuhan yang harus dipenuhi.⁴⁶

2. Proses Pengumpulan Data Harga

Setelah standar ditentukan, tim kemudian turun melakukan survei harga ke pasar. Kegiatan ini dilakukan rutin setiap bulan mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan September. Sedangkan untuk data harga pada bulan Oktober sampai Desember, nilainya tidak disurvei langsung melainkan dihitung melalui metode perkiraan statistik yang disebut *least square*.

Setelah semua data terkumpul, dilakukan perhitungan rata-rata dari hasil survei tersebut untuk mendapatkan nilai akhir dari Kebutuhan Hidup Layak yang akurat.⁴⁷

3. Waktu Peninjauan dan Jenis Upah

Peninjauan atau perubahan besaran upah minimum dilakukan satu tahun sekali. Artinya, aturan upah yang sudah ditetapkan itu berlaku penuh selama 12 bulan dan akan dievaluasi kembali pada tahun berikutnya.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 105.

⁴⁷ *Ibid.*

Selain upah minimum berdasarkan wilayah (UMP dan UMK), pemerintah juga bisa menetapkan Upah Minimum Sektoral. Penetapan ini didasarkan pada kesepakatan antara organisasi pengusaha dengan serikat pekerja di sektor tersebut. Meskipun ada banyak jenisnya, aturannya jelas: untuk satu wilayah atau satu jenis industri yang sama, hanya berlaku satu standar upah minimum saja.⁴⁸

4. Faktor Lain yang Dipertimbangkan

Selain berpatokan pada hitungan angka KHL, Dewan Pengupahan juga melihat kondisi nyata di lapangan. Faktor lain yang menjadi pertimbangan adalah tingkat produktivitas kerja, laju pertumbuhan ekonomi, kemampuan perusahaan dalam membayar, serta ketersediaan lapangan kerja yang ada.⁴⁹

5. Tahapan Penetapan Keputusan

Setelah semua data lengkap dan pertimbangan matang, Gubernur atau Bupati/Walikota menertbitkan keputusan resmi tentang besarnya upah minimum. Wajib diingat, penetapan ini harus sudah selesai dilakukan paling lambat 60 hari sebelum tanggal mulai diberlakukannya, yaitu sebelum tanggal 1 Januari setiap tahunnya.⁵⁰

6. Cara Penangguhan

Pengusaha dapat mengajukan permohonan penundaan penerapan upah minimum kepada Gubernur melalui lembaga yang menangani urusan ketenagakerjaan di tingkat provinsi. Permohonan ini wajib disampaikan paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang

⁴⁸ Yussi Santoso dan Ronni R. Masman, *A Pratical Guidance...*, hlm. 22.

⁴⁹ Eva Zulfa Nailufar, *Pengupahan Berkeadilan...*, hlm. 105.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 106.

baru. Pengajuan penundaan tersebut hanya bisa dilakukan jika sudah ada persetujuan tertulis yang disepakati bersama antara pihak pengusaha dengan pekerja atau buruh, maupun serikat pekerja yang telah terdaftar secara resmi.⁵¹

2.3. Hubungan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Upah Minimum Provinsi (UMP)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah kesepakatan yang disusun bersama antara pengusaha dan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang telah tercatat secara resmi di instansi ketenagakerjaan, yang berisi ketentuan mengenai syarat kerja, hak, serta kewajiban kedua belah pihak.⁵² Dalam praktik pelaksanaannya di dunia kerja, perjanjian ini dikenal dengan berbagai sebutan lain yang memiliki makna dan tujuan yang sama, antara lain: Perjanjian Perburuhan Kolektif (PKK) atau *Collective Arbeids Overeenkomst* (CAO), Persetujuan Perburuhan Kolektif (PPK) atau *Collective Labour Agreement* (CLA), Persetujuan Perburuhan Bersama (PPB), dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).⁵³ Jika kita melihat, PKB memiliki perbedaan mendasar dengan peraturan perusahaan yang disusun secara sepihak oleh pengusaha, sedangkan PKB dibentuk atas dasar kesepakatan bersama dan persetujuan dari kedua belah pihak.

Dalam hubungannya dengan peraturan lain yang berlaku di lingkungan perusahaan, kedudukan PKB lebih tinggi dibandingkan dengan perjanjian kerja. Hal ini terlihat dari ketentuan bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara

⁵¹ Yussi Santoso dan Ronni R. Masman, *A Practical Guidance...*, hlm. 22.

⁵² Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 25.

⁵³ *Ibid.* hlm. 26.

pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan isi PKB.⁵⁴ Selain itu, apabila dalam perjanjian kerja tidak memuat aturan yang sudah diatur dalam PKB, maka yang berlaku adalah ketentuan yang tercantum dalam PKB. Pengusaha juga dilarang mengganti atau meniadakan PKB dengan peraturan perusahaan selama di lingkungan perusahaan tersebut masih terdapat serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat.⁵⁵

Mengenai pengaturan masalah pengupahan, besarnya upah yang diterima oleh pekerja terdiri dari dua unsur utama, yaitu upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap sendiri merupakan bagian dari upah yang jumlahnya ditetapkan secara tetap dan dibayarkan secara rutin, dimana pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran pekerja di tempat kerja.⁵⁶ Ketentuan ini juga menegaskan tanggung jawab perusahaan dalam hal pemberian upah, di mana apabila dalam pelaksanaannya ditemukan fakta bahwa besaran upah yang diberikan kepada pekerja ternyata masih di bawah batas upah minimum yang berlaku di suatu wilayah, maka perusahaan memiliki kewajiban hukum untuk segera membayar selisih kekurangan upah tersebut kepada pekerja yang bersangkutan.⁵⁷

Berdasarkan penjelasan mengenai sifat, kedudukan, dan ketentuan pengupahan di atas, dapat dipahami bahwa hubungan antara PKB dan UMP terletak pada fungsi dan kedudukan masing-masing dalam sistem pengaturan ketenagakerjaan. Jika dikaitkan dengan prinsip bahwa aturan yang kedudukannya

⁵⁴ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan* (Jakarta: VisiMedia, 2009), hlm. 54.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak* (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm.68.

⁵⁷ *Ibid.*

lebih tinggi menjadi acuan bagi aturan di bawahnya, maka ketentuan mengenai besarnya upah yang diatur dalam PKB tidak boleh ditetapkan lebih rendah dari nilai UMP yang berlaku di wilayah tersebut. Hal ini dikarenakan apabila besaran upah dalam PKB ternyata lebih rendah dari UMP, maka ketentuan tersebut mengabaikan hak dasar pekerja serta tidak sejalan dengan semangat perlindungan tenaga kerja. Sebaliknya, jika besaran upah yang disepakati dalam PKB lebih tinggi dari nilai UMP, maka yang berlaku dan dijalankan adalah ketentuan yang tercantum di dalam PKB, karena dianggap lebih menguntungkan bagi pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa UMP berkedudukan sebagai batas terendah atau standar dasar yang wajib dijadikan acuan minimal dalam penyusunan ketentuan pengupahan di dalam PKB.

2.4. Pengawasan Ketenagakerjaan

2.4.1. Pengertian Pengawasan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengawasan diartikan sebagai kegiatan menilik, menjaga, serta mengamati, dan mengarahkan segala aspek yang berkaitan dengan jalannya operasional perusahaan.⁵⁸ Secara umum, pengawasan merupakan serangkaian upaya yang dilakukan agar setiap aktivitas berjalan sesuai dengan aturan, kebijakan, dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan. Jika dilihat dari perspektif manajerial, pengawasan berarti langkah-langkah untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan rencana yang disusun sebelumnya. Fungsi ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen,

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

yang meliputi penentuan standar kerja, pengukuran kinerja, evaluasi hasil, hingga perbaikan jika ditemukan ketidaksesuaian antara realisasi dan target yang diharapkan.⁵⁹

Dalam lingkup ketenagakerjaan, pengawasan diartikan sebagai kegiatan memantau sekaligus untuk menegakkan penerapan seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang tersebut. Tugas ini diemban oleh petugas khusus yang memiliki keahlian dan bersifat independen, sehingga dapat menjamin bahwa setiap ketentuan hukum dijalankan dengan benar dan adil.⁶⁰

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, pengawasan perburuhan bertujuan agar perusahaan sebagai pelaku ekonomi dapat beroperasi dengan lancar, berkembang secara berkelanjutan, dan tidak terhambat akibat adanya pelanggaran hukum. Selain itu, pengawasan juga berfungsi mendidik pengusaha agar senantiasa mematuhi aturan, sehingga tercipta hubungan kerja yang aman dan stabil. Banyaknya perselisihan kerja yang terjadi umumnya disebabkan oleh pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban perlindungan hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, pengawasan diperlukan untuk memastikan semua perusahaan menerapkan aturan yang sama, sehingga tercipta persaingan usaha yang sehat dan tidak merugikan salah satu pihak.⁶¹

Proses pengawasan dilaksanakan melalui tiga tahapan utama. Pertama, penentuan standar, yaitu menetapkan ukuran-ukuran baku yang dijadikan acuan untuk menilai kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan. Kedua, evaluasi atau

⁵⁹ Komarudian, *Enxiklopedia Managemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 165.

⁶⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 176.

⁶¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 114-115.

penilaian, yaitu mengukur hasil nyata dari pekerjaan yang telah dilakukan, kemudian membandingkannya dengan standar yang sudah disepakati. Ketiga, perbaikan, yaitu mencari solusi dan melakukan tindakan koreksi jika ditemukan adanya penyimpangan dari ketentuan. Setelah ketiga tahapan tersebut selesai, seluruh hasil pengawasan dituangkan dalam bentuk laporan resmi yang dapat dipertanggungjawabkan.⁶²

Dalam pelaksanaannya, pemerintah menerapkan tiga jenis tindakan pengawasan. Pertama, pembinaan yang bersifat preventif dan edukatif, yaitu memberikan sosialisasi dan penyuluhan mengenai peraturan ketenagakerjaan kepada pelaku usaha dan masyarakat luas. Kedua, tindakan represif non yustisial, berupa pemberian surat peringatan serta arahan langsung saat dilakukan pemeriksaan jika ditemukan adanya pelanggaran. Ketiga, tindakan represif yustisial, yang merupakan langkah terakhir yang dilakukan melalui jalur pengadilan. Upaya ini diambil apabila pengusaha tetap mengabaikan aturan meskipun sudah diberikan pembinaan dan peringatan. Dalam hal ini, petugas pengawas bertindak sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang berwenang melakukan penyidikan dan menindaklanjuti kasus sesuai dengan hukum yang berlaku.⁶³

2.4.2. Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan

Petugas yang bertugas melakukan pengawasan ketenagakerjaan diangkat secara resmi oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk,

⁶² Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1984), hlm. 90-91.

⁶³ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 212.

berdasarkan keputusan presiden.⁶⁴ Pelaksanaan tugas pengawasan berada di bawah unit kerja instansi yang membidangi ketenagakerjaan, baik di tingkat pusat, provinsi, maupun kabupaten atau kota.⁶⁵ Setiap unit kerja tersebut memiliki dua kewajiban pokok, yaitu membuat dan menyampaikan laporan hasil pengawasan kepada Menteri Ketenagakerjaan, khususnya bagi unit di daerah, serta menjaga kerahasiaan semua informasi yang sifatnya rahasia dan tidak menyalahgunakan wewenang yang dimiliki.⁶⁶

Lembaga yang bertanggung jawab melaksanakan fungsi pengawasan adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada bagian khusus pengawasan. Secara hukum, pelaksanaan tugas ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, yang juga menetapkan wewenang petugas selaku PPNS. Wewenang tersebut meliputi memantau penerapan seluruh peraturan ketenagakerjaan, mengumpulkan data dan informasi mengenai hubungan kerja serta kondisi perburuhan sebagai bahan penyusunan kebijakan dan melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.⁶⁷

Secara umum, petugas pengawas ketenagakerjaan dibagi menjadi dua jenis, yaitu:⁶⁸ pengawas khusus dan pengawas umum. Pengawas khusus bertugas mengawasi pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, baik lewat tindakan pencegahan maupun penindakan. Sedangkan pengawas umum hanya melakukan pengawasan dalam bentuk pencegahan saja. Pengertian kedua cara pengawasan ini mengacu

⁶⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 177.

⁶⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 178 ayat (1) dan (2)

⁶⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 14.

⁶⁷ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

⁶⁸ Wayan Gde Wiryawan, *Ironi Upah Minimum dalam Industri Pariwisata* (Malang: Media Nusa Creative, 2015), hlm. 287-289.

pada Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984, sebagai berikut:

1. Pengawasan Pencegahan (Preventif)

Adalah pengawasan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran aturan ketenagakerjaan sejak awal, terdiri dari dua cara:

- a. Langsung; dengan cara datang kelokasi kerja, memeriksa tempat kerja, menanyai keterangan pihak terkait, mengarahkan kepatuhan aturan, memberi peringatan, mengecek keselamatan kerja, dan menyelesaikan masalah kecelakaan kerja.
- b. Tidak Langsung; dilakukan tanpa kunjungan langsung, berupa pengecekan dokumen/izin perusahaan dan pemberian rekomendasi teknis kepada instansi berwenang.

2. Pengawasan Represif (Penindakan)

Dilakukan setelah pelanggaran terjadi, bertujuan memberikan efek jera agar tidak diulangi lagi, serta menjaga ketertiban dan kepastian hukum.

Pengawasan ini sangat penting agar hak pekerja terjamin. Petugas berstatus PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil), berwenang menegur hingga menyidik dan memproses ke pengadilan jika aturan diabaikan. Dasar hukumnya tertuang dalam Keputusan Menteri Kehakiman RI No. 4-18 PWA.07.03 Tahun 1983.⁶⁹

⁶⁹ *Ibid.* hlm. 289-290.

2.4.3. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Agar sistem pengawasan yang diterapkan dapat berjalan secara efektif, terdapat beberapa prinsip dasar yang harus dipenuhi. Pertama, harus ada rencana yang jelas dan terukur. Rencana ini berfungsi sebagai standar dan alat ukur utama, yang menjadi acuan untuk menilai apakah suatu pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik atau belum. Kedua, adanya pemberian instruksi dan penegasan wewenang kepada pelaksana. Arahan dan batas wewenang yang jelas akan memudahkan penilaian terhadap kinerja petugas dalam menjalankan tugasnya. Ketiga, sistem pengawasan harus sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan kegiatan yang diawasi. Sistem yang baik mampu mendeteksi secara cepat jika terjadi penyimpangan dari rencana, sehingga tindakan perbaikan dapat segera dilakukan agar hasil akhir sesuai dengan yang diharapkan. Keempat, bersifat fleksibel, artinya sistem pengawasan tetap dapat digunakan meskipun terjadi perubahan rencana atau situasi yang tidak terduga sebelumnya. Kelima, mempertimbangkan aspek ekonomis. Sistem pengawasan yang efektif tidak harus mahal, melainkan disesuaikan dengan skala dan kebutuhan perusahaan. Penggunaan sistem yang sederhana namun tepat guna akan lebih baik daripada sistem yang kompleks namun tidak sesuai kondisi, sehingga dapat mencapai tujuan pengawasan secara efisien.⁷⁰

⁷⁰ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktek* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 173-175.

2.5. Upah Minimum Provinsi dalam Islam

Makna upah dalam Islam sangat luas dan mendalam, tidak sekedar dipandang sebagai imbalan materi atas tenaga yang dicurahkan. Berbeda dengan konsep barat yang hanya menilai upah dari aspek ekonomi semata, dalam Islam upah atau yang disebut *ujrah* memiliki dua dimensi sekaligus: memberikan manfaat untuk kehidupan dunia, dan menjadi amal ibadah yang mendatangkan pahala di akhirat⁷¹. Hubungan kerja antara majikan dan pekerja harus dijalin secara adil dan seimbang, sehingga setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang setara dengan kontribusinya, dan haram hukumnya bagi majikan untuk mengeksploitasi bawahannya⁷², sebagaimana dalam surah Al-Baqarah ayat 279, Allah Ta'ala berfirman:

... لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

“...dan janganlah kamu menzalimi dan jangan pula kamu dizalimi”

Ayat ini menjadi dasar bahwa dalam penetapan upah tidak boleh ada pihak yang dirugikan, baik majikan maupun pekerja.⁷³ Larangan mengeksploitasi juga dipertegas oleh sabda Rasulullah SAW dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari: “ Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat...dan orang yang memperkerjakan seseorang, kemudian pekerja itu telah menyelesaikan tugasnya, namun ia tidak membayar upahnya”.⁷⁴ Perbuatan ini sangat tercela dampaknya, karena jika

⁷¹ Ahmad Ifham Sholihi, *Buku Pintar Ekonomi Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 167.

⁷² Isnaini Harahap. dkk., *Hadis-hadis Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 80.

⁷³ *Ibid*, hlm. 81.

⁷⁴ *Ibid*, hlm. 80.

pekerja tidak mendapatkan upah yang layak maka daya belinya akan menurun, yang berimbas pada kehidupan keluarga, perekonomian masyarakat, bahkan bisa menimbulkan kekecewaan, kerusuhan, hingga pemogokan yang mengganggu keberlangsungan usaha.⁷⁵

Islam telah memberikan standar jelas mengenai besaran upah. Secara minimal, upah harus mampu memenuhi kebutuhan pokok yang berupa makanan dan pakaian yang layak, serta pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dan tidak memberatkan secara berlebihan, sebagaimana berdasarkan sabda Rasulullah SAW:

يُطِيقُ مَا إِلَّا الْعَمَلِ مِنْ يُكَلِّفُ وَلَا بِالْمَعْرُوفِ، وَكِسْوَتُهُ طَعَامُهُ لِلْمَمْلُوكِ"

“Seorang hamba sahaya berhak mendapatkan makanan dan pakaiannya, dan janganlah kalian bebankan dia dengan pekerjaan di luar kemampuannya.”
(HR. Muslim, no. 1662)⁷⁶

Sementara itu, standar upah yang ideal adalah upah yang membuat taraf hidup pekerja setara dengan kehidupan majikannya, sebagaimana Rasulullah SAW bersabda:

...يَعْلِبُهُمْ مَا تُكَلِّفُوهُمْ وَلَا تَلْبَسُونَ، مِمَّا وَالْبِسُوهُمْ تَأْكُلُونَ، مِمَّا فَأَطْعِمُوهُمْ..."

“Berilah mereka makan seperti apa yang kalian makan, berilah mereka pakaian seperti apa yang kalian pakai, dan janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang memberatkan”. (HR. Muslim, No. 1661)⁷⁷

⁷⁵ *Ibid*, hlm. 81.

⁷⁶ Imam Muslim, *Shahih Muslim* (Arab Saudi: Darussalam, 2000), hal. 732, Hadits No. 1662.

⁷⁷ *Ibid*. Hadits No. 1661.

Upah yang adil berada di antara kedua standar tersebut, yaitu di atas upah minimum dan sedekat mungkin dengan upah ideal. Penetapannya mempertimbangkan faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja, kondisi ekonomi, kesadaran moral, serta kebijakan pemerintah, tujuannya untuk mempersempit kesenjangan ekonomi dan mempererat ukhuwah Islamiyah.⁷⁸

Selain jumlahnya, waktu pembayaran juga diatur dengan tegas. Rasulullah SAW bersabda:

عَرَفْتُهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).⁷⁹

Hadis ini mengandung dua makna penting: pertama, pekerja dituntut bekerja dengan keras, sungguh-sungguh, dan profesional. Kedua, hak pekerja harus dipenuhi segera dan tepat waktu tanpa penundaan sedikit pun. Ketentuan-ketentuan inilah yang menjadi alasan, sehingga kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang diterapkan di Indonesia sangat sesuai dengan ekonomi Islam, karena bertujuan menjamin hak pekerja, mencegah penindasan, dan mewujudkan keadilan sosial sebagaimana yang diajarkan dalam Al-qur'an dan Hadis.⁸⁰

⁷⁸ *Ibid*, hlm. 84.

⁷⁹ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah* (Bairut: Dar Al Fikr, 1995), Jilid 2, hlm. 20.

⁸⁰ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi...*, hlm. 167.

BAB TIGA

PENERAPAN PERATURAN GUBERNUR NO.72 TAHUN 2016

TENTANG PENETAPAN UMP ACEH TAHUN 2017

TERHADAP KARYAWAN PERUM DAMRI BANDA ACEH

3.1. Gambaran umum perusahaan umum (Perum) DAMRI Banda Aceh

Perusahaan Umum (Perum) DAMRI adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi jalan. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 25 November 1946, dengan nama awal *Djawatan Angkoetan Motor Repoeblik Indonesia*, dan bertugas menyediakan layanan angkutan penumpang dan barang di wilayah Republik Indonesia pasca kemerdekaan. Seiring perkembangan zaman, DAMRI berkembang menjadi perusahaan transportasi nasional yang memiliki jaringan operasional di hampir seluruh wilayah Indonesia.⁸¹

Kantor pusat Perum DAMRI berada di Jakarta, dengan total 44 cabang yang tersebar di seluruh provinsi. Salah satu cabangnya adalah cabang Banda Aceh, yang beralamat di JL. T.w.k Hasyim Banta Muda No. 24, Kuta Alam, Banda Aceh. Cabang ini melayani beberapa jenis layanan utama seperti angkutan perintis 3TP, angkutan kota antar kota, dan angkutan logistik.⁸² Dalam menjalankan layanan perintis, DAMRI Banda Aceh mencakup 11 trayek yang

⁸¹ Perum DAMRI, *Sekilas DAMRI*, <https://www.damri.co.id/sekilas-damri>, diakses pada 12 Juli 2017.

⁸² Perum DAMRI, *Kontak Kami*, <https://www.damri.co.id/kontak-kami>, diakses pada 12 Juli 2017.

tersebar di 8 kabupaten/kota seperti Simeulue, Aceh Singkil, Aceh Barat Daya, Aceh Selatan, Aceh Jaya, Aceh Tamiang, Bireuen, dan Pidie.⁸³

Visi Perum DAMRI adalah:

“menjadikan perusahaan transportasi jalan kelas dunia yang berkinerja unggul dan berkelanjutan dengan memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pelanggan untuk mendukung konektivitas nasional.”⁸⁴

Sedangkan misinya meliputi:

1. Menyediakan armada berkualitas dan berbasis teknologi modern.
2. Memberikan pelayanan prima, aman, dan ramah pelanggan.
3. Mengembangkan SDM yang profesional dan inovatif.
4. Menjalankan prinsip Good Corporate Governance (GCG).
5. Mengembangkan diversifikasi usaha yang relevan dengan inti bisnis.⁸⁵

Sebagai BUMN yang memiliki fungsi sosial dan pelayanan publik, Perum DAMRI termasuk cabang Banda Aceh, menjalankan misinya tidak hanya untuk orientasi komersial, tetapi juga sebagai bagian dari komitmen negara dalam menyediakan akses transportasi yang terjangkau dan merata, terutama di daerah-daerah yang belum berkembang.

Sruktur organisasi Perum DAMRI Banda Aceh di pimpin oleh Manager Keuangan, SDM, dan umum, yang bertanggung jawab langsung terhadap kelancaran seluruh aspek operasional di tingkat cabang. Di bawah Manager

⁸³ Dinas Perhubungan Aceh, *DAMRI Banda Aceh Layani Angkutan Keperintisan di Delapan Daerah Aceh*, <https://dishub.acehprov.go.id/damri-banda-aceh-layani-angkutan-keperintisan-di-delapan-daerah-aceh>, diakses pada 12 Juli 2017.

⁸⁴ Perum DAMRI, *Visi dan Misi*, <https://www.damri.co.id/visi-dan-misi>, diakses pada 12 Juli 2017.

⁸⁵ Ibid.

tersebut, terdapat beberapa jabatan dan posisi penting yang mendukung fungsi pelayanan dan administrasi, yaitu:

1. Asisten Manager Keuangan
2. Asisten Manager SDM
3. Asisten Manager Administrasi Umum
4. Staf Keuangan /Akuntansi
5. Staf SDM / Personalia
6. Staf Administrasi Umum
7. Pengemudi (Driver)
8. Mekanik / Teknisi⁸⁶

3.2. Penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017 di Perum DAMRI Banda Aceh

Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Perum DAMRI Banda Aceh pada tahun 2017 pada dasarnya harus mengacu pada ketentuan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 72 Tahun 2016 yang menetapkan besaran UMP Aceh sebesar Rp2.500.000 per bulan.⁸⁷ Ketentuan tersebut berlaku bagi seluruh perusahaan yang beroperasi di wilayah Aceh, termasuk Badan Usaha Milik Negara seperti Perum DAMRI. Selain itu, ketentuan mengenai upah minimum juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 90 ayat (1), yang menegaskan bahwa

⁸⁶ Berdasarkan Struktur Umum DAMRI dalam: “Struktur Organisasi Perum DAMRI,”123dok.com, <https://text-id.123dok.com/document/wq2mk172y-struktur-organisasi-perum-damri.html>, diakses pada 12 Juli 2017.

⁸⁷ Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017.

pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Syarih Dewi selaku mantan Staf Keuangan Perum DAMRI Banda Aceh, diketahui bahwa selama bekerja pada tahun 2017 ia menerima penghasilan yang jumlahnya masih berada di bawah UMP Aceh. Menurut narasumber, penghasilan yang diterima terdiri dari gaji pokok, tunjangan pelaksanaan, uang makan, dan uang transportasi. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan antara ketentuan normative dengan praktik yang terjadi di lapangan, di mana perusahaan belum sepenuhnya melaksanakan kewajibannya dalam memenuhi standar minimum pengupahan bagi karyawan. Adapun rincian penghasilan yang diterima oleh narasumber dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Rincian Penghasilan Narasumber (Syarih Dewi) di Perum DAMRI Banda Aceh Tahun 2017

Komponen penghasilan	Jumlah	Keterangan
Gaji Pokok	Rp1.201.280	Diterima tetap per bulan
Tunjangan Pelaksanaan	Rp200.000	Tunjangan tetap
Uang Makan	Rp25.000/hari	Diberikan hanya jika hadir
Uang Transportasi	Rp10.000/hari	Diberikan hanya jika hadir
Total Makan & Transport (22 hari)	Rp770.000	Perhitungan: 35.000 × 22 hari
Total Penghasilan Keseluruhan	Rp2.171.280	Termasuk komponen tidak tetap
Total Sah Menurut Permenaker	Rp1.401.280	Komponen yang sah menurut hukum
Selisih dari UMP 2017	Rp1.098.720	Di bawah UMP Rp2.500.000

Sumber : Data hasil wawancara dengan Syarih Dewi, dan dokumen Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran (SKPP) gaji No. 143/kp208/VII/GM-2017

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa penghasilan total narasumber yang diterima hanya mencapai Rp2.171.280. Akan tetapi, jumlah tersebut masih memasukkan uang makan dan uang transportasi ke dalam komponen penghasilan. Dalam praktik pengupahan, perhitungan komponen upah minimum harus mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap.⁸⁸ Ketentuan tersebut kemudian diperjelas kembali dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 yang mengatur bahwa uang makan dan uang transportasi yang diberikan berdasarkan kehadiran masuk dalam kelompok tunjangan tidak tetap.⁸⁹ Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh memasukkan komponen tunjangan tidak tetap tersebut untuk mengakali atau mencukupi standar minimal upah pokok yang menjadi hak pekerja.

Apabila dikaitkan dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perum DAMRI Tahun 2017, Pasal 31 ayat (2) menyebutkan bahwa komponen penghasilan karyawan terdiri dari gaji pokok, tunjangan perusahaan, dan penghasilan lain yang ditetapkan oleh pengusaha. Selanjutnya, dalam Pasal 33 ayat (2) dijelaskan bahwa tunjangan tetap meliputi tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan jabatan, uang makan, dan uang transport.⁹⁰

⁸⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 41 ayat (1) dan (2).

⁸⁹ Surat Edaran Menteri Nomor SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, Angka 1 huruf c.

⁹⁰ Perjanjian Kerja Bersama Perum DAMRI Tahun 2017, Pasal 31 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (2).

Berdasarkan ketentuan tersebut, Perum DAMRI menggolongkan uang makan dan uang transport sebagai tunjangan tetap dalam struktur penghasilan karyawan.

Namun demikian, apabila ditinjau berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, penggolongan uang makan dan uang transport sebagai tunjangan tetap perlu dilihat kembali dari sistem pemberiannya. Dalam praktiknya, uang makan dan transport diberikan berdasarkan kehadiran karyawan, sehingga secara yuridis tunjangan tersebut termasuk ke dalam tunjangan tidak tetap. Oleh karena itu, uang makan dan uang transport tidak dapat diperhitungkan sebagai komponen pemenuhan upah minimum. Dengan demikian, meskipun dalam PKB Perum DAMRI tunjangan tersebut dikategorikan sebagai tunjangan tetap, ketentuan tersebut tidak dapat mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena pada dasarnya Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, jika bertentangan maka PKB tersebut batal demi hukum.

Apabila dilakukan perhitungan sesuai ketentuan hukum yang berlaku, maka jumlah upah yang diterima narasumber yang dapat dijadikan dasar pemenuhan UMP hanya sebesar RP1.401.280, yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Jumlah tersebut masih jauh di bawah UMP Aceh Tahun 2017 sebesar Rp2.500.000. Dengan demikian, praktik pengupahan yang diterapkan oleh Perum DAMRI Banda Aceh pada Tahun 2017 secara yuridis bertentangan dengan ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum.

Selain itu, narasumber juga menyatakan bahwa selama bekerja ia tidak mengetahui bahwa perusahaan wajib membayar upah minimu sesuai ketentuan pemerintah. Narasumber beranggapan bahwa seluruh hak dan kewajiban karyawan telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sehingga tidak pernah mempermasalahkan jumlah upah yang diterima. Hal ini menunjukkan masih rendahnya pemahaman karyawan terhadap hak-haknya dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya mengenai ketentuan upah minimum.

“Selama ini saya menganggap gaji kami memang sudah diatur dalam PKB, dan saya tidak tahu kalau perusahaan wajib memberi upah kepada kami tidak boleh di bawah UMP, dan untuk komponen perhitungan upah juga saya tidak mengerti saya tidak tahu kalau uang makan dan transport tidak boleh dihitung sebagai komponen UMP.”⁹¹

Informasi ini penulis peroleh dari wawancara langsung dengan narasumber serta diperkuat dengan dokumen Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran Gaji (SKPP) No. 143/kp208/VII/GM-2017.⁹² Data tersebut menunjukkan bahwa praktik pengupahan di bawah UMP benar-benar terjadi dalam lingkungan Perum DAMRI Banda Aceh pada tahun 2017.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan UMP di Perum DAMRI Banda Aceh Tahun 2017 belum berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Praktik pengupahan yang terjadi tidak hanya menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum dan pelaksanaannya di lapangan, tetapi juga memperlihatkan belum optimalnya pelaksanaan PKB sebagai pedoman dalam hubungan kerja. Selain itu, kondisi

⁹¹ Wawancara dengan Syarih Dewi, Mantan Karyawan Perum DAMRI Banda Aceh, pada tanggal 20 Juli 2018 di Banda Aceh.

⁹² Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran (SKPP) gaji No. 143/kp 208/VII/GM-2017.

tersebut juga dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman karyawan terhadap hak-haknya dalam bekerja.

3.3. Faktor-faktor Penghambat dalam Penerapan UMP di Perum DAMRI BANDA ACEH

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak diterapkannya UMP Aceh Tahun 2017 secara penuh di Perum DAMRI Banda Aceh disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari sisi internal perusahaan maupun dari pemerintah sebagai pengawas ketenagakerjaan. Berikut adalah uraian faktor-faktor penghambat yang berhasil diidentifikasi:

3.3.1. Kurangnya Pemahaman Karyawan terhadap Hak atas Upah Minimum

Salah satu faktor utama yang menjadi penghambat dalam penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Perum DAMRI Banda Aceh adalah minimnya pemahaman karyawan terhadap hak-hak ketenagakerjaan, khususnya hak untuk memperoleh upah sekurang-kurangnya sebesar UMP sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah.

Hal ini terlihat dari hasil wawancara penulis dengan Syarih Dewi, mantan Staf Keuangan Perum DAMRI Banda Aceh. Ia mengaku telah bekerja di perusahaan tersebut kurang lebih lima tahun, dengan status sebagai pegawai tetap, bukan tenaga kontrak. Meski sudah cukup lama bekerja, ia menyatakan tidak

mengetahui bahwa perusahaan dilarang membayar gaji karyawan di bawah UMP.⁹³

Lebih lanjut, ia mengira bahwa selama ini gaji yang ia terima sudah sesuai dengan aturan karena pihak perusahaan menyampaikan bahwa penghasilan karyawan sudah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku secara nasional di lingkungan Perum DAMRI. Ia juga tidak menerima sosialisasi atau edukasi hukum yang menjelaskan bahwa PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah, terutama dalam hal pengupahan minimum. Kondisi ini digambarkan langsung oleh narasumber: “Saya pikir gaji saya memang segitu karena sudah ada aturannya di PKB. Saya baru tahu ternyata ada UMP dan perusahaan tidak boleh kasih gaji di bawah itu.”⁹⁴

Pernyataan ini mencerminkan bahwa ketidaktahuan karyawan bukan sekedar akibat kurangnya informasi pribadi, melainkan juga karena tidak adanya upaya dari pihak perusahaan untuk mensosialisasikan hak-hak dasar pekerja secara terbuka. Di sisi lain, perusahaan justru lebih menonjolkan isi PKB sebagai acuan utama penggajian, tanpa memberikan pemahaman bahwa aturan tersebut tetap harus mengikuti standar hukum nasional.

Pada dasarnya, perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja sangat bergantung pada pemahaman hukum pekerja itu sendiri. Jika karyawan tidak mengetahui hak-hak mereka, peraturan mengenai upah minimum yang dibuat pemerintah hanya akan menjadi aturan formal saja, tanpa bisa diterapkan secara nyata di lingkungan perusahaan.

⁹³ Wawancara dengan Syarih Dewi, mantan karyawan Perum DAMRI Banda Aceh, pada tanggal 20 Juli 2018 di Banda Aceh.

⁹⁴ *Ibid.*

Dengan demikian, ketidaktahuan karyawan terhadap keberadaan UMP dan cara perhitungannya menjadi faktor penghambat yang cukup serius dalam pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan di perusahaan, bahkan berpotensi menyebabkan pelanggaran hukum yang terus berlangsung tanpa ada perlawanan atau pelaporan dari pihak pekerja sendiri.

3.3.2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang Bertentangan dengan Pengupahan Nasional

Faktor penghambat internal yang juga memiliki kontribusi signifikan terhadap tidak optimalnya penerapan UMP di Perum DAMRI Banda Aceh adalah substansi isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum nasional mengenai pengupahan minimum.

Berdasarkan dokumen PKB Perum DAMRI Tahun 2017, pada Pasal 31 ayat (2) disebutkan bahwa komponen penghasilan karyawan terdiri dari:⁹⁵

- a. Gaji Pokok
- b. Tunjangan Perusahaan
- c. Penghasilan lain yang ditetapkan oleh Pengusaha.

Selanjutnya, dalam Pasal 33 ayat (2) dijelaskan bahwa tunjangan tetap meliputi Tunjangan Istri/Suami, Tunjangan anak, Tunjangan Jabatan, Uang Makan dan Uang Transport.⁹⁶ Ketentuan ini juga di benarkan oleh bapak Sumarno selaku General Manager Keuangan, SDM, dan Umum Perum DAMRI Banda

⁹⁵ PKB Perum DAMRI Tahun 2017 Pasal 31 ayat (2)

⁹⁶ *Ibid.*, Pasal 33 ayat (2).

Aceh, saat penulis menanyakan bagaimana sistem pengupahan di lingkungan DAMRI dan apakah sudah memenuhi ketentuan UMP, beliau menjelaskan bahwa:

”Pengupahan di Perum DAMRI itu bervariasi berdasarkan golongan dan masa kerja. Komponennya terdiri dari gaji pokok, tunjangan istri/suami, tunjangan jabatan, tunjangan anak, uang makan, dan uang transport. Kalau dihitung dari seluruh komponen itu, menurut kami ya sudah memenuhi UMP.”⁹⁷

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa pihak perusahaan menghitung uang makan dan transport sebagai bagian dari komponen yang digunakan untuk memenuhi UMP. Padahal, berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional, tidak seluruh tunjangan dapat dimasukkan ke dalam komponen upah minimum. Dalam Pasal 41 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁹⁸ Dengan demikian, hanya tunjangan yang bersifat tetap dan dibayarkan secara rutin yang dapat dihitung sebagai komponen UMP.

Selain itu, dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah dijelaskan bahwa uang makan dan uang transport yang diberikan berdasarkan kehadiran pekerja termasuk ke dalam tunjangan tidak tetap.⁹⁹ Artinya, apabila pembayaran uang makan dan uang transport bergantung pada kehadiran pekerja, maka komponen tersebut tidak dapat diperhitungkan dalam pemenuhan UMP.

⁹⁷ Wawancara dengan Sumarno, General Manager Keuangan, SDM, dan Umum Perum DAMRI Banda Aceh, pada tanggal 24 Juli 2018 di Banda Aceh.

⁹⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 41 ayat (2).

⁹⁹ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.

Hal ini juga diperkuat dari keterangan narasumber Syarih Dewi, mantan pegawai Perum DAMRI Banda Aceh, yang menyatakan bahwa uang makan dan uang transport hanya diberikan apabila hadir bekerja. Ia menjelaskan:

”Selain gaji pokok yang jumlahnya Rp1.200.000 saya juga menerima tunjangan pelaksanaan Rp200.000, uang makan dan uang jalan (transport) juga, tapi untuk uang makan sama uang jalan diberikan kalau kita masuk kerja, kalau libur ya di potong. Kalau ditotalkan semua pemasukan saya ada sekitar dua jutaan perbulannya kurang lebih.”¹⁰⁰

Keterangan tersebut menunjukkan bahwa dalam praktiknya perusahaan mencampurkan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap dalam perhitungan UMP. Padahal secara hukum, pengelompokan komponen upah harus dilakukan secara jelas agar tidak menimbulkan kekeliruan dalam menentukan terpenuhi atau tidaknya upah minimum pekerja.

Lebih lanjut, ketentuan dalam PKB Perum DAMRI yang memasukkan uang makan dan uang transport sebagai komponen perhitungan UMP bertentangan dengan hierarki peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam ayat (3) nya ditegaskan lagi jika PKB bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan maka PKB tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa isi PKB Perum DAMRI, khususnya pada bagian penghasilan karyawan, berpotensi menjadi penyebab tidak tercapainya pembayaran gaji sesuai UMP, karena telah mencampuradukkan antara

¹⁰⁰ Wawancara dengan Syarih Dewi, Mantan Karyawan Perum DAMRI Banda Aceh, pada tanggal 20 Juli 2018 di Banda Aceh.

tunjangan tetap dan tidak tetap dalam perhitungan komponen upah minimum. Jika perusahaan terus merujuk PKB tanpa melakukan penyesuaian terhadap ketentuan terbaru dari pemerintah, maka pelanggaran akan terus terjadi.

3.3.3. Lemahnya Fungsi Pengawasan dari Pemerintah.

Faktor penghambat lain dalam penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Perum DAMRI Banda Aceh adalah lemahnya penegakan hukum dari pihak pengawas ketenagakerjaan, khususnya dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ichwan selaku petugas Seksi Pengawasan Norma Kerja, disebutkan bahwa hingga kini belum pernah dilakukan pengawasan mendalam atau audit ketenagakerjaan secara menyeluruh terhadap sistem pengupahan di Perum DAMRI Banda Aceh.¹⁰¹

Bapak Ichwan menjelaskan bahwa selama ini Perum DAMRI dianggap sebagai perusahaan yang bernaung di bawah pemerintah daerah karena selama ini beroperasi di Aceh dan menerima dukungan pendanaan program angkutan perintis dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Hal ini menimbulkan persepsi di kalangan pengawas bahwa perlakuan terhadap perusahaan seperti DAMRI harus bersifat toleran dan tidak boleh terlalu ketat, karena dikhawatirkan akan berdampak pada PHK dan peningkatan angka pengangguran.

Dalam wawancara, beliau menjelaskan:

”Ya, kita ketahui bahwasanya Perum DAMRI ini merupakan perusahaan di bawah pemerintah daerah. Namun di sini perlu perhatian bersama bahwasannya pelanggaran BUMD seperti ini belum sepenuhnya melaksanakan UMP. Tapi kita juga melihat kondisi keuangan perusahaan,

¹⁰¹ Wawancara dengan Ichwan, Sesi Pengawasan Norma Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, pada tanggal 26 Juli 2018, di Banda Aceh.

kalau kita paksakan mereka membayar sesuai UMP, bisa banyak pegawai yang di PHK dan ini jadi masalah pengangguran.”¹⁰²

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya pandangan yang keliru, sebab Perum DAMRI secara hukum adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah kewenangan Kementerian BUMN, bukan milik pemerintah daerah.¹⁰³ Meskipun cabangnya di Aceh menjalankan layanan publik dengan subsidi dari APBD, status hukum DAMRI tetap tunduk pada regulasi nasional dan tidak dapat diperlakukan seperti BUMD.

Selain itu, pertimbangan mengenai potensi pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila perusahaan diwajibkan membayar sesuai UMP juga tidak dapat dijadikan alasan pembenar untuk membiarkan pelanggaran pengupahan berlangsung terus-menerus. Dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Ketentuan tersebut bersifat memaksa dan wajib dilaksanakan oleh seluruh perusahaan tanpa pengecualian, termasuk BUMN.

Ketika penulis bertanya lebih lanjut, bagaimana peran dari Dinas Tenaga Kerja menghadapi banyaknya perusahaan yang belum memenuhi UMP termasuk Perum DAMRI Banda Aceh. Jawaban dari pihak Dinas Tenaga Kerja kembali menekankan pertimbangan ekonomi perusahaan, mereka menyampaikan bahwa pelanggaran terhadap UMP tidak hanya terjadi di DAMRI, tetapi juga umum ditemukan di berbagai Badan Usaha Milik Daerah dan sektor pekerja kontrak.

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2002 tentang Perusahaan Umum (Perum) DAMRI.

Bahkan menurut beliau, banyak tenaga kontrak di instansi pemerintah pun tidak mendapatkan upah sesuai UMP, dan hal tersebut dinilai sebagai bagian dari kebijakan internal masing-masing lembaga. Sebagaimana yang beliau jelaskan:

”Peraturan gubernur jelas harus diterapkan, namun disini perlu pemahaman dan dukungan bersama bahwa ini adalah kewajiban. Adapun tindak lanjut dari kami, lebih melihat kondisi keuangan Perum DAMRI saat ini yang belum mampu membayar upah pekerja sesuai dengan UMP. Sejauh ini kami belum pernah mencabut izin perusahaan ataupun mempidanakan pimpinan perusahaan, karena pertimbangannya adalah akan terjadi PHK masal dan itu justru menjadi beban bagi pemerintah dalam hal pengangguran.”¹⁰⁴

Dari pernyataan tersebut, terlihat bahwa mekanisme penegakan hukum terhadap pelanggaran UMP belum dijalankan secara maksimal, karena adanya kekhawatiran dampak sosial ekonomi yang lebih besar jika sanksi benar-benar diterapkan. Hal seperti ini tentu melemahkan posisi buruh dan membuat perusahaan merasa tidak terikat secara kuat pada kewajiban hukum ketenagakerjaan.

selanjutnya, berdasarkan wawancara sebelumnya yang penulis tanyakan, bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap pelaksanaan UMP di perusahaan-perusahaan, beliau menjelaskan bahwa secara normatif mekanisme pengawasan ketenagakerjaan terbagi tiga tahap, yaitu:¹⁰⁵

1. Pemeriksaan awal, yang dilakukan saat suatu perusahaan pertama kali beroperasi, mencakup pemeriksaan menyeluruh terhadap perlindungan jaminan sosial, jam kerja, perjanjian kerja, dan aspek lainnya.
2. Pemeriksaan berkala, yang idealnya dilakukan secara rutin pada seluruh perusahaan yang sudah aktif.

¹⁰⁴ Wawancara dengan Ichwan, Sesi Pengawasan Norma Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, pada tanggal 26 Juli 2018, di Banda Aceh.

¹⁰⁵ *Ibid.*

3. Pemeriksaan khusus, yang dilakukan ketika terdapat pengaduan atau indikasi pelanggaran tertentu.

Setiap hasil pemeriksaan dapat ditindaklanjuti melalui pembinaan, baik secara lisan maupun tertulis, dalam bentuk nota pemeriksaan. Namun, kenyataannya dalam pelaksanaan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh hanya bersifat pasif, pengawas tidak pernah mengambil tindakan hukum yang tegas atas pelanggaran UMP karena tidak pernah mencabut izin usaha maupun memberikan sanksi pidana.

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, fungsi pengawasan memiliki peran penting dalam menegakkan norma perlindungan pekerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa, “Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang kompetensi dan independen.”

Jika pengawas justru bersikap lunak dengan alasan mempertimbangkan kondisi ekonomi perusahaan, maka hal tersebut bertentangan dengan semangat penegakan hukum yang objektif. Sikap permisif dari pengawas ini juga menunjukkan lemahnya kontrol terhadap perusahaan-perusahaan besar yang seharusnya menjadi teladan dalam kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menciptakan budaya pembiaran yang membahayakan sistem perlindungan buruh di daerah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah menjadi salah satu faktor penghambat dalam penerapan UMP di Perum DAMRI Banda Aceh. Meskipun secara normatif

pemerintah memiliki kewajiban melakukan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, dalam praktiknya pengawasan belum dilaksanakan secara maksimal sehingga pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum terus terjadi tanpa penyelesaian yang tegas.

3.3.4. Terbatasnya Jumlah, Sarana dan Kapasitas Pengawas Ketenagakerjaan

Faktor berikutnya yang turut menghambat pelaksanaan UMP di Perum DAMRI Banda Aceh adalah keterbatasan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan yang tersedia di Provinsi Aceh. Fungsi pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Aceh secara teknis dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, melalui petugas Seksi Pengawasan Norma Kerja. Namun, hingga saat ini, jumlah pengawas yang tersedia sangat terbatas, baik dari sisi kuantitas maupun efektivitas kerja lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ichwan yang merupakan salah satu petugas pengawas ketenagakerjaan, diketahui bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan yang aktif di Provinsi Aceh hanya berjumlah 26 orang, sementara perusahaan yang menjadi objek pengawasan tercatat sebanyak 4.693 unit. Jika diasumsikan bahwa satu pengawas hanya mampu memeriksa rata-rata 60 perusahaan per tahun, maka pengawasan yang dapat dilakukan secara maksimal hanya menjangkau sebagian kecil perusahaan yang ada di Aceh. Bapak Ichwan menjelaskan bahwa:

“Sejauh ini pengawas yang ada di Aceh berjumlah 26 orang, sementara perusahaan yang terdata di kami ada 4.693. jika satu pengawas maksimal

memeriksa 60 perusahaan, maka 1.560 perusahaan saja yang bisa diawasi tiap tahun.”¹⁰⁶

Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Aceh masih menghadapi kendala struktural yang cukup serius. Jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan menyebabkan pengawas lebih bersifat administratif dan insidental, bukan pengawasan rutin yang menyeluruh terhadap norma ketenagakerjaan, termasuk pelaksanaan UMP.

Selain keterbatasan jumlah pengawas, hambatan lain juga terletak pada kurangnya sarana dan prasarana pendukung pengawasan, seperti kendaraan dinas, biaya operasional, dan dukungan logistik. Dalam wawancara, bapak Ichwan menjelaskan bahwa: “Anggaran dana juga menjadi kendala. Banyak daerah belum bisa memberi dukungan anggaran karena terlalu banyak perusahaan dan tidak semua bisa kami jangkau.”¹⁰⁷

Kondisi tersebut mengakibatkan pengawasan yang dilakukan cenderung hanya bersifat pembinaan administratif dan belum mampu menjangkau pemeriksaan substantif mengenai pelanggaran norma pengupahan. Akibatnya perusahaan yang melakukan pembayaran upah di bawah UMP, termasuk Perum DAMRI Banda Aceh, tidak segera memperoleh tindakan pengawasan yang tegas dari pemerintah.

Dengan demikian, kekurangan jumlah pengawas dan minimnya dukungan anggaran di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Aceh menjadi faktor yang menyebabkan

¹⁰⁶ Wawancara dengan Ichwan, Sesi Pengawasan Norma Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, pada tanggal 26 Juli 2018, di Banda Aceh.

¹⁰⁷ *Ibid.*

pengawasan terhadap pelanggaran UMP tidak berjalan secara menyeluruh dan sistematis. Kondisi ini memperkuat ruang pelanggaran oleh perusahaan, termasuk Perum DAMRI, yang tidak segera mendapatkan penindakan meski terjadi ketidaksesuaian dalam sistem pengupahan.



BAB EMPAT

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh Tahun 2017 terhadap karyawan Perum DAMRI Banda Aceh, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

4.1. Kesimpulan

1. Meskipun Perum DAMRI adalah perusahaan milik negara yang seharusnya menjadi teladan dalam kepatuhan hukum, namun hasil penelitian menunjukkan adanya praktik yang bertentangan dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). Salah satu narasumber, yang merupakan mantan pegawai tetap dan telah bekerja kurang lebih lima tahun, hanya menerima gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp1.401.280, jauh di bawah UMP Aceh Tahun 2017 sebesar Rp2.500.000. Bahkan ketika ditambah dengan tunjangan harian seperti uang makan dan transportasi, jumlah penghasilan tetap tidak mampu menutupi kekurangan tersebut. Selain ketidaksesuaian nominal, ditemukan pula struktur pengupahan yang keliru dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dijadikan acuan perusahaan. Beberapa tunjangan yang seharusnya dikategorikan sebagai tunjangan tidak tetap, justru dicantumkan sebagai bagian dari tunjangan tetap. Hal ini menimbulkan kesalahan dalam perhitungan UMP yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Dari sisi pelaksanaannya, terdapat sejumlah faktor yang menghambat penerapan UMP secara optimal. Pertama, kurangnya pemahaman dari karyawan

terhadap hak-hak normatif, khususnya hak atas UMP. Kedua, kekeliruan dalam isi PKB yang secara substansi tidak sesuai dengan regulasi nasional turut memperkuat praktik pelanggaran tersebut. Ketiga, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Aceh, dan keempat, kurangnya jumlah pengawas dan sarana pendukung pelaksanaan.

Keseluruhan temuan ini menggambarkan bahwa pelaksanaan UMP di Perum DAMRI bukan hanya sekadar persoalan administratif, tetapi menyangkut penerapan prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Ketika buruh tidak memperoleh hak dasarnya, sedangkan negara tidak hadir secara efektif melalui pengawasan, maka yang terjadi adalah ketimpangan struktural yang merugikan pekerja. Dalam pandangan Islam, praktik semacam ini juga tergolong sebagai bentuk kezaliman, karena mengurangi hak seseorang dalam imbalan kerja yang seharusnya diberikan secara adil dan layak.

Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan UMP bukan hanya soal kepatuhan hukum, melainkan menyangkut moralitas, keadilan sosial, dan integritas perusahaan dalam membangun hubungan kerja yang manusiawi.

4.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis simpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepada Perum DAMRI Banda Aceh, disarankan agar melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pengupahan, terutama dalam hal kesesuaian struktur gaji dengan ketentuan upah minimum. Perusahaan juga perlu merevisi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) agar sejalan dengan peraturan perundang-

undangan yang berlaku, serta tidak mencantumkan tunjangan tidak tetap sebagai komponen yang diperhitungkan dalam UMP.

2. Kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, diharapkan meningkatkan fungsi pengawasan ketenagakerjaan secara substantive, bukan hanya administratif. Penambahan jumlah pengawas, pelatihan profesional, serta dukungan anggaran operasional menjadi hal yang sangat penting agar pengawasan berjalan efektif.
3. Kepada para pekerja, terutama yang bekerja di lingkungan BUMN maupun swasta, penting untuk meningkatkan pemahaman terhadap hak-hak normatif, terutama mengenai upah minimum. Sosialisasi hukum ketenagakerjaan harus diperkuat, baik dari internal perusahaan maupun lembaga perlindungan pekerja.
4. Kepada pemerintah pusat, perlu disusun regulasi yang lebih tegas terkait pengawasan terhadap BUMN, agar tidak ada perlakuan istimewa yang berpotensi menurunkan standar perlindungan pekerja. Prinsip hukum harus bersifat universal tanpa diskriminasi, baik terhadap perusahaan swasta maupun milik negara.
5. Kepada peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi awal untuk penelitian komparatif, misalnya membandingkan penerapan UMP di berbagai perusahaan BUMN atau swasta di wilayah Aceh atau daerah lain, untuk melihat pola umum dan hambatan yang serupa.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-buku

Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.

Achmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006.

Ahmad Ifham Sholih, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Aloysius Uwiyono dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Aria Mulyapradana dan Mumammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya*, Jakarta: Visimedia, 2016.

Bambang Daroeso dan Sugeng Suryanto, *Undang-Undang Dasar 1945 dan Gerak Pelaksanaannya*, Jakarta: Erlangga, 1982.

Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktek*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Intensif – Bonus – THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun – Pasangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta: ForumSahabat, 2008.

Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Eva Zulfa Nailufar, *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam: Kajian terhadap UMP DKI*, Serang: A-Empat, 2014.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah* Bairut: Dar Al Fikr, 1995.

Indriyo Gitosudaarmo, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1984.

I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Jakarta: Kencana, 2016.

Imam Muslim, *Shahih Muslim*. Arab Saudi: Darussalam, 2000.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1992.

- Isnaini Harahap dkk., *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Komarudian, *Enxiklopedia Managemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Jakarta: Visimedia, 2009.
- Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*, Jakarta: Visimedia, 2009.
- Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2014.
- Suwardi, *Hukum Dagang*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Jakarta: Asosiasi Hubungan Indusrtrial Indonesia, 2003.
- Tim Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Wayan Gde Wiryawan, *Ironi Upah Minimum dalam Industri Pariwisata*, Malang: Media Nusa Creative, 2015.
- Yussi Santoso dan Ronni R. Masman, *A Practical Guidance To Executive Compensation Management*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016.
- Zainal Asikin dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

Undang-Undang No. 9 Tahun 1969 tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2002 tentang Perusahaan Umum (Perum) DAMRI

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah

Peraturan Gubernur Aceh Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017.

C. Karya Tulis

Yuyun Anggraini, *Upah Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Fakultas Syaria'ah dan Hukum UIN Ar-raniry Banda Aceh Menurut Konsep Ujrah*, Skripsi: Fakultas Syaria'ah & Hukum UIN Ar-Raniry. 2016.

M. Iqbal Pratama P. & M. Adli, *Wanprestasi Upah Pekerja pada Warung Makan Mikro di Kabupaten Aceh Tamiang*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.

Kevin H. Tambunan, *Implementasi Peraturan Gubernur Aceh Nomor 76 Tahun 2011 tentang Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2012 di Kota Banda Aceh*, Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala. 2013.

D. Internet

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penerapan>

<https://damri.co.id/tentang-kami>

<https://kkbi.web.id/karyawan>

<https://www.hukumonline.com/berita/a/kata-ahli-ini-upah-minimum-bersifat-wajib-lt55cb0236c52ce>

<https://www.damri.co.id/kontak-kami>

<https://www.damri.co.id/visi-dan-misi>

<https://text-id.123dok.com/document/wq2mk172y-struktur-organisasi-perum-damri.html>

[https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penerapan,](https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penerapan)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : SURAT KETERANGAN PEMBIMBING SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email : fah@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 4015/Un.08/FSH/PP.00.9/12/2017

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

- Menimbang** :
- Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing KKU Skripsi tersebut;
 - Bahwa Yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
- Mengingat** :
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 - Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
 - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh ;
 - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- Pertama** :
- Menunjuk Saudara (I) :
- Prof. Syahrizal Abbas, MA. Sebagai Pembimbing I
 - Muhammad Iqbal, SE., MM. Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (I) :
- Nama** : NILA SHINTIA
NIM : 140108034
Prodi : ILH
Judul : Penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh Terhadap Karyawan PERUM Damri Banda Aceh (Kajian terhadap Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017)
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2017;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 14 Desember 2017
Dekan,

- Tembusan :**
- Rektor UIN Ar-Raniry;
 - Ketua Prodi ILH;
 - Mahasiswa yang bersangkutan;
 - Arsip

LAMPIRAN 2 : SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

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

Nomor : 2685/Un.08/FSH.I/07/2018

24 Juli 2018

Lampiran : -

Hal : Permohonan Kesediaan Memberi Data

Kepada Yth.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Ach

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nila Shintia
NIM : 140106034
Prodi / Semester : Ilmu Hukum/ VIII (Delapan)
Alamat : Punge Blang Cut

adalah benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdaftar pada Semester Genap Tahun Akademik 2017/2018, dan sedang menyusun Skripsi yang berjudul, "**Penerapan Upah Minimum Propinsi Aceh Terhadap Karyawan Perum DAMRI Banda Ach (Kajian Terhadap Panduan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017)**" maka kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data-data serta penjelasan seperlunya yang berhubungan dengan Judul tersebut diatas.

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami haturkan terimakasih.



LAMPIRAN 3 : SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



PEMERINTAH ACEH
DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK
Jln. Krueng Jambo Aye Geuceu Telepon (0651) 42115-46542 Fax. (0651) 46798
e-mail : djsnakermobduk@acehprov.go.id
BANDA ACEH Kode Pos 23239

Nomor : 890/323g
Lampiran : 1 (satu) Eks
Sifat : Biasa
Hal : Permohonan Kesediaan Memberi Data.

Banda Aceh, 26 Juli 2018 M
13 Dzulqaidah 1439 H

Yang Terhormat :
Dekan I Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Syari'ah dan Hukum
di -

Banda Aceh

1. Sehubungan dengan Surat Universitas Islam Negeri Ar-Raniry fakultas Syari'ah dan Hukum Nomor : 2685/Un.08/FSH.I/07/2018 Tanggal 24 Juli 2018 tentang hal tersebut di atas, dengan ini kami informasikan bahwa Saudari :

Nama : Nila Shintia
NIM : 140106034
Prodi / Semester : Ilmu Hukum/VII (Delapan)
Alamat : Punge Blang Cut
Judul Skripsi : Penerapan Upah Minimum Provinsi Aceh terhadap Karyawan Perum DAMRI Banda Aceh (kajian terhadap Panduan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2016)

Telah melakukan penelitian dan pengumpulan data pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh untuk kepentingan penyelesaian Skripsi.

2. Demikian kami sampaikan dan terima kasih.

AR-RANIRY
DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH
KEPALA SUBBAG HUKUM, KEPEGAWAIAN DAN UMUM

FERDI ARMANSYAH, SH
PENATA (III/c)
NIP. 19660816 200701 1 008



**PERUSAHAAN UMUM "DAMRI"
(PERUM DAMRI)
فروم دمري
KANTOR CABANG BANDA ACEH**

Jl. Twk. Hasyim Banta Muda No. 24
Gampong Mulla - BANDA ACEH
Kode Pos 23123

Telp. : (0651) 535586
Fax : (0651) 23387

Email : damri.aceh@yahoo.com
Web :

N o m o r : 120 /UM.001/VII / DAMRI-2018

Banda Aceh,24 Juli 2018

Lampiran :

Perihal : Pengumpulan data

Kepada Yth.

Sdr.Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Di-

Banda Aceh.

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : 2649/Un.08/FSH.I/07/2018 tanggal 20 Juli 2018,perihal Permohonan Kesiediaan Memberi Data, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nila Shintia
NIM : 1401106034
Prodi / Semester : Ilmu Hukum / VIII (Delapan)
Alamat : Punge Blang Cut

Telah melakukan pengumpulan data,pada Perum DAMRI Kantor Cabang Banda Aceh dalam rangka penyusunan skripsi, dimana selama yang bersangkutan melakukan penelitian menunjukkan sikap dan perilaku yang baik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

An.GENERAL MANAGER
MANAGER KEUANGAN,SDM DAN UMUM


AR - RANIRY

SUMARNO
NIK . 69907194

LAMPIRAN 4 : WAWANCARA DENGAN PIHAK DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH

WAWANCARA DENGAN PIHAK DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH

1. Apakah diperusahaan-perusahaan yang ada di Banda Aceh sudah membayar upah pekerja/buruh sudah sesuai dengan Peraturan Gubernur tentang Upah Minimum Provinsi?
2. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap penetapan Upah Minimum Provinsi?
3. Bagi perusahaan-perusahaan yang tidak mampu membayar gaji pekerja sesuai dengan Upah Minimum Provinsi, alasan apa saja yang menjadi dasar perusahaan untuk meminta penundaan pembayaran upah Minimum Provinsi ?
4. Sanksi apa saja yang diberikan kepada perusahaan apabila perusahaan tidak mampu membayar upah pekerja sesuai dengan Upah Minimum Provinsi?
5. Bagaimana Pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap pelaksanaan Upah Minimum Provinsi di perusahaan-perusahaan?
6. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terhadap pelaksanaan pengawasan Upah Minimum Provinsi di perusahaan?
7. Bagaimana menurut Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, apakah perum DAMRI Banda Aceh sudah membayar gaji karyawannya sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017? Jika belum bagaimana langkah-langkah yang diambil terhadap pelanggaran Peraturan Gubernur ini ?

B. Aceh, 26 Juli 2018.
Kepala DTK dan Jam'at

(ACHWAN, ST)

LAMPIRAN 5 : DOKUMEN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PERUM
DAMRI TAHUN 2017

- (2) Ketentuan selengkapnya mengenai cuti diatur secara tersendiri dengan keputusan Pengusaha.

**BAB VI
PENGHASILAN KARYAWAN**

Pasal 31

Penetapan dan Komponen Penghasilan

- (1) Penetapan besarnya penghasilan karyawan didasarkan kepada:
- Pangkat, masa kerja dan jabatan, untuk Karyawan PKWTT;
 - Perjanjian Kerja antara karyawan dengan Pengusaha, untuk Karyawan PKWT;
- (2) Komponen penghasilan karyawan terdiri dari :
- Gaji Pokok;
 - Tunjangan Perusahaan;
 - Penghasilan lain yang ditetapkan oleh Pengusaha.
- (3) Jumlah penghasilan yang diterima Karyawan sekurang-kurangnya sama dengan UMP/UMK setempat.

Pasal 32

Gaji Pokok

- (1) Gaji Pokok adalah gaji yang tercantum dalam tabel gaji tanpa tunjangan-tunjangan yang didasarkan atas golongan, masa kerja yang diatur tersendiri dalam Keputusan Pengusaha.
- (2) Gaji Pokok akan mengalami kenaikan, apabila memperoleh kenaikan gaji berkala, kenaikan golongan yang ditetapkan oleh Pengusaha.
- (3) Kenaikan gaji pokok dapat dilakukan penundaan dan penurunan apabila karyawan yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin dan diberi sanksi oleh Pengusaha.

Pasal 33

Tunjangan Perusahaan

- (1) Tunjangan Perusahaan adalah tunjangan yang terdiri dari tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.
- (2) Tunjangan tetap terdiri dari Tunjangan Isteri/Suami, Tunjangan Anak, Tunjangan Jabatan, Uang Makan dan Uang Transport
- (3) Tunjangan Isteri/Suami diberikan kepada Karyawan PKWTT untuk 1 (satu) orang Isteri/Suami, sekurang-kurangnya 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok.
- (4) Jika suami/isteri berstatus Karyawan, maka tunjangan isteri/suami hanya diberikan kepada Karyawan yang mempunyai gaji pokok lebih tinggi jika suami isteri gaji pokoknya sama, maka tunjangan diberikan kepada suami.

Pengusaha					
SKARDA					
SPD					