

**ANALISIS PERATURAN GUBERNUR ACEH NOMOR
67 TAHUN 2017 TENTANG PENETAPAN UPAH
MINIMUM PROVINSI ACEH TAHUN 2018
(Studi Kasus Pada Buruh Pelabuhan
Ulee Lheue Banda Aceh)**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

MARLINDAWATI

NIM. 140105111

**Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Hukum Tata Negara**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2020 M/ 1441 H**

**ANALISI PERATURAN GUBERNUR ACEH NOMOR
67 TAHUN 2017 TENTANG PENETAPAN UPAH
MINIMUM PROVINSI ACEH TAHUN 2018
(Studi Kasus Pada Buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) dalam Ilmu Hukum Islam

Oleh

MARLINDAWATI

NIM. 140105111

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Hukum Tata Negara

Disetujui Untuk Diuji/Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I,


Arifin Abdullah, S.H.I., MH
NIP. 19820321200912005

Pembimbing II,


Bustamam Usman, SHL., MA
NIDN. 2110057802

**ANALISIS PERATURAN GUBERNUR ACEH NOMOR
67 TAHUN 2017 TENTANG PENETAPAN UPAH
MINIMUM PROVINSI ACEH TAHUN 2018
(Studi Kasus Pada Buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh)**

SKRIPSI

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

Pada Hari/Tanggal:

Kamis, 16 Januari 2020
20 Jumadil Awal 1441 H

Di Darusalam-Banda Aceh

Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi

Ketua,

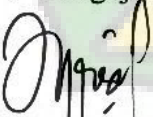
Sekretaris,


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


Bustamam Usman, S.HI., MA
NIDN. 211005782

Penguji I,

Penguji II,


Ihdi Karim Maknara, S.HI., SH., MH
NIP. 198012052011011004


Azka Amalia Jihad, S. HI., M.El
NIP. 1991 02172018032001

Mengetahui,
Dean Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh

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





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY Banda Aceh
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Sheikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Situs: www.dakwah.ar-raniry.ac.id

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marlindawati
NIM : 140105111
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Prodi : Hukum Tata Negara

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin milik karya.
4. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 20 Juli 2019

Yang menerangkan,



Marlindawati

ABSTRAK

Nama/NIM : Marlindawati/140105111
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/ Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Analisis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 (Studi Kasus Pada Buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh)
Tanggal Munaqasyah : 16 Januari 2020
Tebal Skripsi : 63 Halaman
Pembimbing I : Arifin Abdullah, SHI., MH
Pembimbing II : Bustamam Usman, SHI., MA
Kata Kunci : *Peraturan Gubernur, Upah Minimum.*

Di Aceh, upah minimum bagi buruh khusus di tahun 2018 ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Aceh, yaitu Nomor 67 Tahun 2017. UMP yang ditetapkan yaitu Rp. 2.700.000. Hanya saja, terdapat perbedaan upah antara ketentuan tersebut dengan yang terjadi di lapangan, khususnya di Pelabuhan Ulee Lheue. Masalah yang ingin diteliti adalah bagaimana perkembangan upah minimum di Banda Aceh?, bagaimana Pelaksanaan pemberian upah pada buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh?, dan bagaimana tinjauan yuridis terhadap persesuaian Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 pada buruh di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh? Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*library research*). Data-data dianalisis melalui metode *analisis-yuridis*. Perkembangan upah minimum Banda Aceh mengalami kenaikan dari waktu ke waktu, bahkan dalam empat tahun terakhir, ketentuan UMP mengalami kenaikan meski tidak begitu signifikan. Di tahun 2016, UMP sebesar Rp. 2.118.500, di tahun 2017 sebesar Rp. 2.500.000, di tahun 2018 sebesar Rp. 2.700.000, dan di tahun 2019 sebesar Rp. 2.916.810. Pelaksanaan pemberian upah pada buruh Pelabuhan Ulee Lheue Kota Banda Aceh dilakukan perbulan. Setiap buruh diberi upah perbulan dengan kriteria berbeda-beda. Penetapan upah berdasarkan masa kerja, di mana bagi buruh yang telah lama diberi gaji maksimal Rp. 1.000.000 bagi pekerja pengangkut barang, dan Rp. 1.500.000 bagi pekerja *cleaning service*, sementara bagi pekerja baru ditetapkan upah di bawah satu juta. Dilihat dari sisi yuridis, Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hanya saja, upah para buruh di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh tidak sesuai dengan peraturan Gubernur, karena upah yang diberikan lebih rendah dari UMP yang ditetapkan. Pihak UPTD Pelabuhan Ulee Lheue terkesan mengabaikan peraturan gubernur dan menetapkan besaran upah sesuai dengan kebijakan UPTD Pelabuhan secara sendiri.

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayah-Nya, Selanjutnya shalawat beriring salam penulis sanjungkan ke pangkuan Nabi Muhammad saw, karena berkat perjuangan beliau, ajaran Islam sudah dapat tersebar keseluruh pelosok dunia untuk mengantarkan manusia dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan. sehingga penulis telah dapat menyelesaikan karya tulis dengan judul: ***“Analisis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 (Studi Kasus Pada Buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh)”***.

Rasa hormat dan ucapan terimakasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin AK, M.A. UIN Ar-Raniry rektor
2. Bapak Dr. Muhammad Siddiq, MH Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry
3. Bapak H. Mutiara Fahmi, Lc., MA Ketua Prodi Hukum Tata Negara
4. Bapak Dr. Mursyid Djawas, S.Ag., M.HI Penasehat Akademik
5. Bapak Arifin Abdullah, SHI., MH Pembimbing pertama
6. Bapak Bustamam Usman, SHI., MA selaku pembimbing kedua
7. Seluruh Staf pengajar dan pegawai Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry
8. Kepala perpustakaan induk UIN Ar-Raniry dan seluruh karyawannya
9. Teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2014

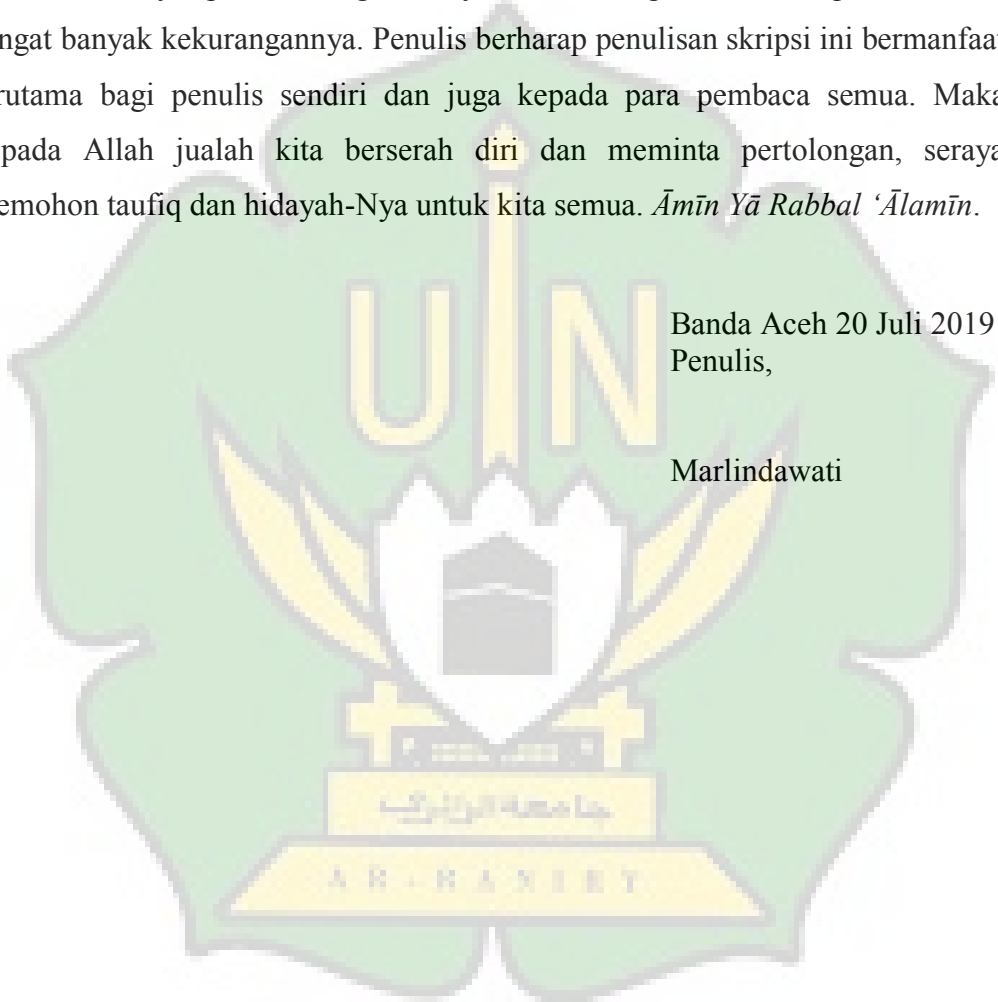
Dan tidak lupa penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada ayahanda dan ibunda yang telah

memberikan bantuan dan dorongan baik secara moril maupun materiil yang telah membantu selama dalam masa perkuliahan yang juga telah memberikan do'a kepada penulis, juga saudara-saudara selama ini yang telah membantu dalam memberikan motivasi dalam berbagai hal demi berhasilnya studi penulis.

Akhirnya, penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat banyak kekurangannya. Penulis berharap penulisan skripsi ini bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan juga kepada para pembaca semua. Maka kepada Allah jualah kita berserah diri dan meminta pertolongan, seraya memohon taufiq dan hidayah-Nya untuk kita semua. *Āmīn Yā Rabbal 'Ālamīn*.

Banda Aceh 20 Juli 2019
Penulis,

Marlindawati



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Dalam skripsi ini banyak dijumpai istilah yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf latin, oleh karena itu perlu pedoman untuk membacanya dengan benar. Pedoman Transliterasi yang penulis gunakan untuk penulisan kata Arab berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987. Adapun Pedoman Transliterasi yang penulis gunakan untuk penulisan kata Arab adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	Ket	No.	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan		١٦	ط	ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	B		١٧	ظ	z	z dengan titik di bawahnya
3	ت	T		١٨	ع	‘	
4	ث	Ś	s dengan titik di atasnya	١٩	غ	gh	
5	ج	J		٢٠	ف	f	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	٢١	ق	q	
7	خ	kh		٢٢	ك	k	
8	د	D		٢٣	ل	l	
9	ذ	Ẓ	z dengan titik di atasnya	٢٤	م	m	
10	ر	R		٢٥	ن	n	
11	ز	Z		٢٦	و	W	
12	س	S		٢٧	ه	H	

13	ش	sy		٢٨	ء	’	
14	ص	Ṣ	s dengan titik di bawahnya	٢٩	ي	Y	
15	ض	ḍ	d dengan titik di bawahnya				

2. Konsonan

Konsonan 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>Faṭḥah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َ ي	<i>Faṭḥah</i> dan ya	Ai
َ و	<i>Faṭḥah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف = *kaifa*,

هول = *haula*

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
اِيْ َ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau ya	Ā
يِ ِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
وِ ُ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*

رَمَى = *ramā*

قِيلَ = *qīla*

يَقُولُ = *yaqūlu*

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* dan *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 huruf ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/*

al-Madīnatul Munawwarah

طَلْحَة ° : *Ṭalḥah*

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr ; Beirut, bukan Bayrut ; dan sebagainya.



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keputusan Penunjukkan Pembimbing.
2. Surat Penelitian dari Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-raniry Banda Aceh
3. Surat Penelitian dari Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
 BAB SATU PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Penjelasan Istilah.....	4
E. Kajian Terdahulu.....	6
F. Metode Penelitian.....	15
G. Sistematika Pembahasan	20
 BAB DUA TEORI TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UPAH MINIMUM PEKERJA.....	 21
A. Terminologi Buruh dan Upah Minimum	21
B. Hak Buruh dalam Ketenagakerjaan.....	25
C. Tujuan Penetapan Upah Minimum	33
D. Dasar Hukum Penetapan Upah bagi Buruh.....	36
E. Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018	41
 BAB TIGA ANALISIS PERATURAN GUBERNUR ACEH NOMOR 67 TAHUN 2017 TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ACEH TAHUN 2018: STUDI KASUS PADA PEKERJA PELABUHAN ULEE LHEUE BANDA ACEH	 45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
B. Perkembangan Upah Minimum di Banda Aceh.....	48
C. Pelaksanaan Pemberian Upah Pada Buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh.....	51

D. Analisis Tinjauan Yuridis Terhadap Persesuaian Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 Pada Pekerja Di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh	54
BAB EMPAT PENUTUP	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari aktifitas bekerja. Bahkan, seseorang bisa saja melakukan dua pekerjaan ganda secara sekaligus. untuk tujuan memenuhi tuntutan kebutuhan sehari-hari, nafkah, dan kebutuhan lainnya. Hal ini dapat dilihat pada buruh di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh. Banyak ditemukan jenis pekerjaan di Pelabuhan Ulee Lheue, di antaranya seperti *cleaning service* (CS), *security* (satpam), pekerja gudang, dan buruh TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat). Semua jenis pekerjaan tersebut masing-masing diberikan gaji sebagai upah kerja yang diberikan oleh pihak pelabuhan. Pendapatan masing-masing pekerjaan tersebut biasanya berbeda sesuai dengan tingkat kontinuitas pekerjaan. Bagi pekerja, tentu besar kecilnya pendapatan tersebut tentu sangat berguna demi untuk menunjang dan memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.¹

Kaitannya dengan upah pendapatan pekerja buruh, dewasa ini cukup banyak ditemukan aturan hukum yang mengatur batasan upah minimum pekerja yang disesuaikan dengan peraturan-perundangan. Salah satu upaya pemerintah pusat dalam memenuhi aspirasi para buruh dan pekerja adalah menetapkan batasan Upah Minimum Provinsi bagi pekerja. Secara umum, tercatat sebanyak 34 provinsi di Indonesia sudah menetapkan UMP tahun 2017. Kenaikan UMP untuk tahun 2017 adalah sebesar 8,25 persen dengan mengikuti formula yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.²

¹Diakses melalui situs: <http://www.beritasatu.com/ekonomi/401761-34-provinsi-sudah-menetapkan-ump-2017.html>, tanggal 25 Juli 2018.

²*Ibid*

Di Aceh, regulasi tentang UMP ini telah beberapa kali dikeluarkan. Baru-baru ini Gubernur Aceh telah mengeluarkan peraturan tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh tahun 2018. Peraturan tersebut tertuang dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018. UMP yang ditetapkan yaitu Rp. 2.700.000, jumlah tersebut mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2016, UMP ditetapkan sebanyak Rp 2.118.500, pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi Rp 2.500.000, dan ditahun 2018 kembali naik sejumlah Rp. 2.700.000.³

Sebelum dikeluarkannya peraturan pemerintah tersebut di atas, aturan tentang UMP juga telah dikeluarkan melalui Peraturan Gubernur Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 67 Tahun 2007 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Di mana, upah minimum saat itu adalah Rp. 1.000.000.⁴

“Terkait dengan UMP Tahun 2018, Mulyadi Nurdin, selaku Kepala Biro Humas dan Protokol Pemerintah Aceh, menjelaskan bahwa besaran gaji Rp. 2.700.000 per bulan merupakan upah bulanan terendah dengan hitungan waktu kerja 40 jam per minggu. UMP tersebut berlaku bagi pekerja/buruh lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Dengan ditetapkannya angka UMP tersebut, para pengusaha di Aceh yang mempekerjakan karyawan tidak boleh membayar upah di bawah angka Rp. 2.700.000. Sementara bagi mereka yang melanggar ketentuan tersebut, akan dikenakan sanksi pidana sesuai dengan perundang-undangan. Ketentuan UMP tersebut secara umum berlaku bagi seluruh pekerja/buruh dan karyawan baik di perusahaan swasta, BUMN/BUMD dan segala usaha sosial lain.”⁵

Sebelumnya, Sekretaris Buruh Aceh, Habibi Inseun mengatakan telah meminta Gubernur Aceh untuk menetapkan UMP Aceh 2018 senilai Rp 3,

³Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018.

⁴Peraturan Gubernur Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 67 Tahun 2007 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam

⁵Diakses melalui situs: <https://www.acehprov.go.id/news/read/2017/11/08/4734/gubernur-aceh-tetapkan-ump-rp-27-juta.html>, tanggal 25 Juli 2018.

150.000. Permintaan itu dianggap tidak terlalu muluk, mengingat kebutuhan hidup layak dan ketertinggalan upah sebagai pendapatan para pekerja buruh. Tujuannya untuk meningkatkan daya beli, juga pertumbuhan ekonomi yang tentunya dapat berdampak kepada menurunnya angka kemiskinan di Aceh.⁶ Meski ada permintaan tersebut, Gubernur Aceh memandang besaran jumlah sebagaimana tertuang dalam peraturan gubernur telah tepat dan sesuai.

Dalam konteks lapangan, masih ditemukan adanya upah minimum pekerja buruh yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Salah satunya seperti pekerja buruh *cleaning service*, satpam, dan petugas parkir pelabuhan yang digaji selama kurang dari satu tahun yaitu Rp. 1.500.000/bulan. Hal ini tentu tidak sesuai dengan peraturan gubernur Aceh. Patut diduga bahwa peraturan tersebut belum efektif dilaksanakan untuk tingkat wilayah Banda Aceh, sebab masih banyak temuan kasus buruh yang digaji lebih rendah dari UMP yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka menarik untuk dikaji lebih jauh tentang konsep efektivitas hukum dalam kaitannya dengan penerapan Peraturan Gubernur Aceh tentang UMP. Oleh karena itu, penelitian ini dikaji dengan judul: **Analisis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018: Studi Kasus Pada buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh**".

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perkembangan upah minimum di Banda Aceh?
2. Bagaimana Pelaksanaan pemberian upah pada buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh?

⁶Diakses melalui situs: <https://nasional.tempo.co/read/1032277/aceh-tetapkan-upah-minimum-provinsi-rp-27-juta>, tanggal 25 Juli 2018.

3. Bagaimana tinjauan yuridis terhadap persesuaian Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 pada buruh di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perkembangan upah minimum di Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui Sistem Pelaksanaan pemberian upah pada buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui tinjauan yuridis terhadap persesuaian Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 pada buruh di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh.

D. Penjelasan Istilah

Sub bahasan ini disajikan dengan maksud dan tujuan untuk menjelaskan beberapa istilah rumit dan penting sehingga memberi pemahaman atas istilah yang dimaksudkan. Adapun istilah yang akan dijelaskan yaitu kajian yuridis dan upah minimum. Berikut penjelasan masing-masing istilah tersebut:

1. Peraturan Gubernur

Peraturan Gubernur (Pergub) merupakan istilah lain dari Peraturan Kepala Daerah (Perda). Pergub berbeda dengan Peraturan Daerah bahkan kedudukannya lebih rendah dibandingkan dengan Perda. Meski demikian, Pergub termasuk bagian dari peraturan perundang-undangan yang ditetapkan dalam kerangka melaksanakan Perda atau atas kuasa peraturan perundang-undangan. Yang dapat membatalkan Pergub bukanlah pengadilan sebagaimana halnya undang-undang dan perda, namun secara langsung dapat dibatalkan oleh

pemerintah pusat secara langsung.⁷ Dalam pembahasan ini, Peraturan Gubernur yaitu peraturan yang ditetapkan oleh Gubernur Aceh, khususnya peraturan Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018.⁸

2. Upah Minimum

Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan oleh Gubernur, Bupati, Walikota atau usulan Dewan Pengupahan berdasarkan penghitungan minimum kebutuhan hidup perbulan. Upah minimum tersebut diberikan dengan cara dibayarkan perbulan, dengan kesepakatan buruh upah minimum dapat diberikan per dua minggu, atau dengan penghitungan upah perbulan.⁹ Upah minimum ditetapkan sebagai bentuk perlindungan kepada pekerja buruh, hal ini dilakukan sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar upah buruh tidak jatuh ke level terendah. Dengan demikian, istilah upah minimum dalam tulisan ini yaitu gaji atau pendapatan terendah para pekerja atau buruh kerja yang ditetapkan oleh pemerintah. Pemerintah dalam pembahasan ini khususnya Gubernur Aceh.¹⁰

E. Kajian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang fokusnya pada penemuan masalah kajian yuridis cukup banyak. Inilah yang menjadi maksud dalam pembahasan ini, yaitu melihat sejauhmana penelitian terdahulu relevan dengan permasalahan penelitian ini. Sejauh ini, belum ada kajian yang secara khusus mengkaji kajian yuridis peraturan gubernur Aceh tentang upah minimum. Meski demikian, ditemukan beberapa penelitian yang relevan, di antaranya sebagai berikut:

⁷Arief Hidayat, dkk., *Konstitusi*, (Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2017), hlm. 40.

⁸peraturan Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018.

⁹Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006), hlm. 184.

¹⁰Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 57.

Skripsi Cindy Setya Ariyanti, mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Jember, pada tahun 2008, dengan judul: “*Penangguhan Pembayaran Upah Minimum Kabupaten dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*”. Penulisan skripsi ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif, dengan dua pendekatan masalah yaitu menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), sumber bahan hukum yang digunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum non hukum, serta analisis bahan hukum menggunakan metode deduktif.

Kesimpulan yang dapat diambil dari permasalahan tentang penangguhan pembayaran upah minimum adalah sebagai berikut: Timbul 3 potensi mengenai penangguhan pembayaran upah minimum untuk menjawab keterkaitan penangguhan upah minimum dengan hak-hak pekerja/buruh yaitu, 1) Upah minimum karena kesepakatan terbagi lagi menjadi 2 (dua) klausul yaitu: a. Upah ditangguhkan tanpa adanya kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, b. Upah ditangguhkan dengan adanya kesepakatan bersama. 2) Penangguhan upah minimum karena undang-undang. Untuk kesimpulan dari rumusan masalah yang pertama dalam hal ini penangguhan pembayaran upah minimum tidak merupakan suatu pelanggaran terhadap hak-hak pekerja atas upah apabila telah memenuhi persyaratan yang termaktub pada peraturan perundang-undangan khususnya dalam Pasal 90 ayat (2) undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia KEP/231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Untuk menjawab dasar kriteria “tidak mampu” yang tidak terdapat pada ketentuan mengenai pengupahan, maka oleh penulis dikaitkan dengan bidang ilmu lain yaitu ekonomi yang menyatakan unsur perusahaan tidak sehat dalam ilmu ekonomi yang menyebutkan bahwa

perusahaan yang sakit jika perusahaan tersebut secara absolut dan substansi mengalami penurunan sumber dalam satu periode.¹¹

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dapat dipahami bahwa ketidaksehatan perusahaan dari perspektif ekonomi merupakan unsur penyebab ketidakmampuan pengusaha untuk membayar upah minimum sesuai ketentuan hukum yang ada. Menyimpulkan kelemahan dan kelebihan berlakunya sistem pengupahan khususnya penetapan upah minimum yang menimbulkan alasan-alasan yang menyatakan bahwa penetapan upah minimum dianggap tidak valid lagi dengan perkembangan sekarang. Dan dengan alasan tersebut, timbul alternatif-alternatif sistem pengupahan yang lebih berdasarkan produktivitas bukan berdasarkan kebutuhan hidup minimum (KHM).

Kemudian skripsi Maya Risanti, mahasiswi Program S1 Jurusan Muamalah Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada tahun 2012, dengan judul: *"Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) bagi Karyawan Toko Pakaian di Komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru ditinjau menurut Fiqih Muamalah"*. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru yang berjumlah 60 orang dari 35 toko pakaian yang ada di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru. Dan seluruhnya dijadikan sampel (sensus). Teknik pengumpulan pada penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, dan kuisioner. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan metode deskriptif. Hasil penelitian yang terjadi di pertokoan pakaian komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru adalah tidak adanya perjanjian kontrak kerja secara tertulis tetapi perjanjian kontrak kerja dinyatakan secara lisan. Kemudian upah-mengupah yang diberikan oleh pemilik toko tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh

¹¹Cindy Setya Ariyanti, *"Penanggulangan Pembayaran Upah Minimum Kabupaten dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan"*, mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Jember, pada tahun 2008.

pemerintah. Dan tidak sesuai dengan alquran dan hadist yang menjelaskan bahwa pekerja harus dibayar upahnya sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Seperti dinyatakan dalam Hadits Riwayat Imam Ahmad bahwa Nabi Muhammad SAW bahkan melarang seseorang mempekerjakan buruh sampai dia menjelaskan besaran upahnya. Islam juga sangat melarang majikan memperlambat upah mereka ketika mereka telah menyelesaikan pekerjaannya. Apalagi jika sampai tidak dibayarkan upahnya, karena itu merupakan bentuk kezhaliman.¹²

Kemudian dalam skripsi Tamrin, mahasiswa Jurusan PPKN Universitas Negeri Makassar Mustari, pada tahun 2015 yang berjudul: *“Tinjauan Hukum terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar*. Hasil penelitiannya menunjukkan (1) bahwa upaya perlindungan upah pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dan UU No.13 Tahun 2003, dikarenakan belum efektifnya peranan pengawasan ketenagakerjaan dalam mengoperasikan fungsi dan tugas pengawasan sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. (2) Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) belum berjalan dengan baik dikarenakan banyaknya pengangguran yang membutuhkan pekerjaan sehingga dari pihak pengusaha dapat memberikan upah seenaknya dalam hal ini dibawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. (3) Adanya kesepakatan yang dibuat oleh pihak perusahaan dan pekerja sebenarnya sangat merugikan para pekerja secara terpaksa dilakukan oleh karena pekerjaan sebagai tumpuan hidup sehari-hari. (4) Tidak adanya perikatan yang jelas antara pihak

¹²Maya Risanti, *“Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) bagi Karyawan Toko Pakaian di Komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru ditinjau menurut Fiqih Muamalah”*, mahasiswi Program S1 Jurusan Muamalah Fakultas Syari’ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada tahun 2012.

perusahaan dengan pekerja tidak tetap sehingga akan menjadi keputusan sepihak yang hanya menguntungkan pihak perusahaan.¹³

Kemudian dalam skripsi Wulan Yulianita, mahasiswi Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, pada tahun 2014, dengan judul: *Tinjauan Yuridis terhadap Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur bagi Pekerja Tetap*. Hasil penelitiannya adalah jangka waktu pembayaran upah kerja lembur bagi pekerja tetap dapat dibayarkan pada saat pembayaran upah pokok maupun tunjangan yang dibayarkan bulanan sesuai dengan peraturan mengenai UMP dan perjanjian kerja. Perusahaan yang melanggar perjanjian kerja/wanprestasi dapat dikenai sanksi dan perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum.¹⁴

Kemudian dalam skripsi Denik Kristinawati, mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari pada tahun 2016, dengan judul: *“Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota pada Karyawan Swalayan Di Kota Kendari”*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, (1) Berapa besar upah rata-rata yang diterima karyawan swalayan di Kota Kendari berapa besar kebutuhan hidup layak karyawan swalayan di Kota Kendari, (2) Kesesuaian upah rata-rata yang diterima karyawan swalayan dengan upah minimum Kota Kendari, (3) Kesesuaian kebutuhan hidup layak karyawan swalayan Kota Kendari dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh pemerintah Kota Kendari. Objek penelitian ini adalah karyawan swalayan di Kota Kendari. Sampel penelitian ini ditetapkan secara proporsional random sampling yaitu sebanyak 37 karyawan swalayan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menjelaskan apa adanya tentang upah yang diterima karyawan swalayan, kebutuhan hidup layak

¹³Tamrin, *“Tinjauan Hukum terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar*, mahasiswa Jurusan PPKN Universitas Negeri Makassar Mustari, pada tahun 2015.

¹⁴skripsi Wulan Yulianita, *Tinjauan Yuridis terhadap Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur bagi Pekerja Tetap*, mahasiswi Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, pada tahun 2014.

dihubungkan dengan upah minimum Kota Kendari serta kebutuhan hidup layak yang ditetapkan pemerintah Kota Kendari. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) Besarnya kebutuhan hidup layak karyawan swalayan di Kota Kendari adalah Rp.1.898.019 rata-rata per karyawan perbulan. (2) Upah rata-rata yang diterima karyawan swalayan Kota Kendari besarnya Rp.1.763.514 perbulan belum sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah kota Kendari Rp.1.800.000 perbulan. (3) Kebutuhan hidup layak karyawan swalayan Kota Kendari adalah Rp.1.898.019 rata-rata per karyawan perbulan lebih tinggi dibandingkan dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan pemerintah Kota Kendari yaitu sebesar Rp. 1,621,000 perbulan.¹⁵

Kemudian dalam skripsi R. Herlambang Perdana Wiratraman, Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya tahun 1998 dengan judul: *Kebijakan Penangguhan Upah Buruh di Indonesia: Studi Kasus Perusahaan Sepatu di PT. Witrainti Jayasakti Surabaya*. Hasil penelitiannya adalah konsep pengupahan buruh di Indonesia merupakan konsep yang mengacu dari beberapa sistem perekonomian, namun memiliki karakteristik yang membedakan dengan konsep-konsep yang lain. Ini disebabkan sistem perekonomian di Indonesia dilandasi oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, sehingga dalam hal pengupahan peranan pemerintah sangat dominan atau kuat dalam mengontrol pasar tenaga kerja, menciptakan kestabilan dan keseimbangan kekuatan ekonomi, serta mencegah adanya persaingan yang tidak sehat yang dapat mengganggu kepentingan buruh. Sedangkan peraturan upah buruh di Indonesia masih menunjukkan adanya peraturan yang merugikan kepentingan buruh, yakni Kepmenaker Nomor KEP-03/MEN/1997 yang memberikan peluang kepada perusahaan untuk tidak membayar kepentingan Upah Minimum Regional yang baru, atau membayar dibawah ketentuan Upah Minimum Regional. Ini

¹⁵Denik Kristinawati, “*Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota pada Karyawan Swalayan Di Kota Kendari*”, mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari pada tahun 2016.

merupakan pelanggaran hak asasi manusia yang dilegalkan (legalized human rights violation).¹⁶

Adanya penangguhan yang diatur dalam Kepmenaker Nomor KEP-063/MEN/1997 menunjukkan hilangnya hak-hak buruh untuk mendapatkan upah yang seharusnya diterima olehnya. Hal tersebut dapat terlihat pada prinsip bahwa pengusaha tidak berkewajiban membayar kekurangan upah yang ditangguhkan sampai pada batas waktu tertentu itu (Pasal 14 ayat (2) Permenaker Nomor KEP-03/MEN/1997). Padahal secara esensi kebijakan pemerintah mengenai upah yang dikeluarkan melalui Permenaker tersebut adalah untuk memberikan jaminan kepada buruh agar perusahaan tidak sewenang-wenang membayar dengan murah upah mereka (sebagai jaring pengaman), namun justru dalam Permenaker itu sendiri yang memberikan pengecualian pelaksanaan upah sebagai jaring pengaman melalui pengajuan permohonan penangguhan upah.

Sebagai akibat dari pengecualian tersebut maka dapat dikatakan bahwa ketentuan penangguhan upah merupakan ketentuan yang menimbulkan ketidakpastian hukum, dan dalam konteks ini hak-hak buruh menjadi termajinalkan. Permenaker Nomor KEP-03/MEN/1997 secara tegas menyatakan pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah buruhnya dibawah ketentuan Upah Minimum Regional (Pasal 8), dan pengusaha yang menyimpang ketentuan pasal tersebut maka dikatakan telah melakukan pelanggaran (Pasal 17 ayat (2)). Namun dalam Permenaker tersebut juga terdapat aturan penangguhan upah yang memungkinkan pengusaha membayar kurang dari ketentuan Upah Minimum Regional (pasal 14 sampai dengan Pasal 16), sehingga dapat disimpulkan bahwa ketentuan penangguhan upah tersebut merupakan pengecualian dari ketentuan pelanggaran. Bila tetap membayar di bawah Upah Minimum Regional maka pengusaha dapat dikenakan sanksi Pasal 17 ayat (1) Permenaker Nomor KEP-

¹⁶R. Herlambang Perdana Wiratraman, "Kebijakan Penangguhan Upah Buruh di Indonesia: Studi Kasus Perusahaan Sepatu di PT. Witrainti Jayasakti Surabaya", Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya tahun 1998.

03/MEN/1997, yakni dipidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda sebesar Rp. 100.00 (seratus ribu rupiah).

Penyelesaian hukum melalui pasal ini terlalu ringan bagi pengusaha, sehingga dapat dikatakan bahwa Pasal 17 ayat (1) Permenaker tersebut tidak efektif untuk menangkai pengusaha yang membayar upah buruh dibawah ketentuan Upah Minimum Regional. Sedangkan alternatif terakhir akibat ditolaknya permohonan penangguhan upah adalah penutupan perusahaan. Alternatif terakhir yang berupa penutupan perusahaan sangatlah mungkin terjadi, akan tetapi yang perlu dicermati adalah keberadaan buruh itu sendiri yang sangat dirugikan, karena memang posisi tawar buruh sangat rendah saat penutupan perusahaan.

Kemudian dalam jurnal ilmiah yang ditulis oleh Firman Widia Nanda, PTU Brawijaya Fakultas Hukum Malang tahun 2015, dengan judul: *“Peran Pemerintah Daerah dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi Usaha Kecil dan Menengah: Studi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri”*. Hasil penelitian ini adalah peran Pemerintah Daerah Kota Kediri belum maksimal karena masih banyak terdapat pengusaha yang tidak melaksanakan kebijakan upah minimum, hal tersebut disebabkan karena pemerintah daerah belum bisa melaksanakan sosialisasi, monitoring, dan pengawasan secara merata di seluruh perusahaan pengawasan dilakukan selama tiga bulan sekali, kurang tegasnya pemerintah daerah dalam penegakan hukum. Bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan kebijakan upah minimum regional yaitu dengan membuat surat penangguhan pelaksanaan kebijakan upah minimum regional bagi pengusaha yang memang tidak mampu untuk memberi upah buruhnya sesuai dengan kebijakan upah minimum. Kebijakan yang dilaksanakan pemerintah terhadap perusahaan yang tidak mampu melaksanakan upah minimum mengambil tindakan dengan melakukan suatu upaya negosiasi antara pengusaha dan pekerja, yang didalamnya akan dibuat kesepakatan antara

perusahaan dan buruh berkenaan dengan besarnya upah yang diterima buruh sehingga tidak ada buruh yang merasa dirugikan.¹⁷

Kemudian dalam skripsi Risma Handayani, mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar tahun 2016 dengan judul: *“Pengaruh Jumlah Unit Usaha dan Upah Minimum Regional terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Banteng Tahun 2001-2015”*. Hasil penelitiannya adalah jumlah unit usaha dengan nilai sebesar 0,826 hasil ini tidak signifikan secara statistik dengan nilai koefisien sebesar 0,31 berarti bahwa setiap kenaikan unit usaha sebesar 1%, ceteris paribus maka tenaga kerja turun sebesar 0,31%. Keseluruhan industri kecil di Kota Malang, faktor unit berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan faktor modal dan nilai produksi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil di Kota Malang. Jumlah unit usaha berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Banteng. Upah Minimum Regional berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Banteng.¹⁸

Kemudian dalam Jurnal Mulyadi, Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Tadulako, dalam jurnal: *“e-Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016”*, dengan Judul: *“Penetapan Upah Minimum Provinsi (Suatu Kajian Hukum Progresif)”*. Penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan yang ditetapkan Gubernur belum memperhatikan aspirasi pekerja serta kebutuhan para pekerja dalam memenuhi

¹⁷Firman Widia Nanda, *“Peran Pemerintah Daerah dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi Usaha Kecil dan Menengah: Studi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri”*. Mahasiswa PTU Brawijaya Fakultas Hukum Malang tahun 2015.

¹⁸Risma Handayani, *“Pengaruh Jumlah Unit Usaha dan Upah Minimum Regional terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Banteng Tahun 2001-2015”*, mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar tahun 2016.

hak-haknya sebagai pekerja dengan cara menaikkan komponen-komponen standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dan tetap terus memajukan perusahaan. Upah minimum yang dilaksanakan hanya merupakan jalan tengah dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh, belum menunjukkan kearah perbaikan upah dan kesejahteraan pekerja/buruh.¹⁹

Kemudian dalam jurnal Setyo Pamungkas, Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Ketenagakerjaan, Sosial dan Transmigrasi Pemerintah Kota Salatiga, dalam jurnal: “Refleksi Hukum, Vol. 1, No. 1”, dengan judul: “*Diskresi Dalam Penetapan Upah Minimum Oleh Gubernur*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah minimum bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dari upah yang terlalu rendah. Upah minimum mendorong terwujudnya keadilan bagi pekerja-pengusaha, dan pemenuhan kebutuhan hidup minimal bagi semua yang bekerja dan yang memerlukan perlindungan. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur. Gubernur dalam menetapkan upah minimum dapat menggunakan pertimbangannya sendiri tentang upah yang layak, karena pekerja/buruh tidak boleh dibayar di bawah nilai kebutuhan hidup layak dan perlindungan sosialnya. Gubernur juga berperan penting dalam mengembangkan kebijakan upah minimum. Jadi, Gubernur dapat melakukan diskresi untuk memastikan bahwa keadilan sosial dapat dicapai melalui kebijakan upah minimum. Akan tetapi, diskresi tersebut harus benar-benar memastikan negara memberikan perlindungan yang sama bagi pekerja dan pengusaha.²⁰

Kemudian dalam jurnal Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya, dalam jurnal: “Journal of Indonesian Applied Economics, Vol. 5 No. 2 Oktober

¹⁹Mulyadi, dengan Judul: “*Penetapan Upah Minimum Provinsi (Suatu Kajian Hukum Progresif)*”. Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Tadulako, dalam jurnal: “e-Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016”.

²⁰Setyo Pamungkas, “*Diskresi Dalam Penetapan Upah Minimum Oleh Gubernur*”, Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Ketenagakerjaan, Sosial dan Transmigrasi Pemerintah Kota Salatiga, dalam jurnal: “Refleksi Hukum, Vol. 1, No. 1, 2016”.

2011”, dengan judul: “*Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebijakan upah minimum telah mengalami berbagai perubahan baik sebelum maupun setelah otonomi daerah. Sebelum otonomi daerah pemerintah pusat menetapkan tingkat upah minimum setiap propinsi didasarkan pada rekomendasi dari pemerintah daerah (propinsi). Sedangkan setelah otonomi daerah yang diimplementasikan pada tahun 2001, pemerintah daerah memiliki kebebasan dalam menentukan tingkat upah minimumnya. Sebelum otonomi daerah, propinsi secara umum hanya memiliki satu tingkat upah minimum dan berlaku untuk seluruh wilayah kota/kabupaten, namun setelah otonomi daerah, setiap kota/kabupaten diberi kebebasan untuk menentukan tingkat upah minimumnya sepanjang tidak berada di bawah tingkat upah minimum propinsi. Kemudian Pelaksanaan kebijakan upah minimum sesuai dengan UUD 1945 pasal 27 ayat 2 tentang penghidupan yang layak, setidaknya harus memuat beberapa hal yang harus dilakukan. Hal tersebut di antaranya adalah memasukan kebutuhan hidup layak sebagai komponen penentuan upah minimum. Selanjutnya diperlukannya suatu upaya yang transparan dan sosialisasi secara intens mengenai pemberian tunjangan dalam upah minimum. Selain itu harus adanya kejelasan mengenai status pekerja yang dilindungi dalam kebijakan upah minimum. Terakhir adalah penegakan dan pemberian sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak menerapkan kebijakan upah minimum yang sesuai.²¹

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, yakni penelitian yang menitikberatkan pada penemuan data secara alamiah di lapangan, dan data-

²¹Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, “*Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945*”, Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya, dalam jurnal: “*Journal of Indonesian Applied Economics*, Vol. 5 No. 2 Oktober 2011 ”.

data yang dikumpulkan dikelola dan dianalisa dengan cara kualitatif. Secara defenitif, pendekatan metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.²² Dalam penelitian ini, objek alamiah yang dimaksudkan yaitu terkait upah minimum yang diterima pekerja pada Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh. Metode penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis *field research* atau penelitian lapangan. Maksudnya suatu penelitian yang mengharuskan penelitian terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data pokok, baik dilakukan melalui proses observasi atau pengamatan, dan wawancara mendalam terhadap responden dalam penelitian ini.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh. Lokasi ini dipilih karena mudah untuk dijangkau. Di samping itu, pihak pelabuhan Ulee Lheue telah memberlakukan upah minimum bagi buruh atau pekerja. Selain itu, pihak pelabuhan juga mempekerjakan buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun sebagai syarat dari ketentuan upah minimum tersebut.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti baik orang, benda, ataupun lembaga (organisasi).²³ Terkait dengan penelitian ini, subjek penelitian yaitu pihak pelabuhan dan pekerja atau buruh di Pelabuhan Ulee Lheue. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan responden berdasarkan pertimbangan tertentu, sesuai dengan namanya, sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang atau sesuatu yang diambil sampel karena dianggap memiliki informasi yang diperlukan, sehingga akan memudahkan peneliti untuk menjalankan objek penelitian atau situasi

²²Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, cet. 8, (Jakarta: Alfabeta, 2013), hlm. 1.

²³Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 1998), hlm. 35.

sosial yang akan diteliti.²⁴ Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi di Pelabuhan Ulee Lheue, yaitu Kepala Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh, Staf Bidang Pekerjaan di Pelabuhan Ulee Lheue, dan Pekerja pada Pelabuhan Ulee Lheue.

b. Objek Penelitian

Objek Penelitian adalah sifat keadaan (*attributes*) dari sesuatu benda, orang, atau keadaan, yang menjadi pusat perhatian atau sasaran penelitian. Sifat keadaan dimaksud bisa berupa sifat, kuantitas, dan kualitas (benda, orang, dan lembaga), bisa berupa perilaku, kegiatan, pendapat, pandangan penilaian, sikap pro-kontra atau simpati-antipati, keadaan batin, dan sebagainya.²⁵ Terkait penelitian ini, maka yang menjadi objek penelitian yaitu kajian yuridis atas penetapan upah minimum pekerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan melalui dua cara, yaitu observasi dan wawancara. Dalam kondisi-kondisi tertentu, peneliti juga mengumpulkan data kepustakaan khususnya teori-teori tentang pekerja buruh dan upah minimum buruh, hal ini dilakukan untuk mengimbangi data-data pokok yang telah dikumpulkan dari observasi dan wawancara.

a. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.²⁶ Kaitan dengan penelitian ini, peneliti melakukan observasi dengan cara mengamati secara langsung kegiatan para buruh di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh. Observasi ini diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan di Pelabuhan Ulee

²⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*, cet. 14, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 62.

²⁵Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 1998), hlm. 35.

²⁶Sugiyono, *Memahami Penelitian...*, hlm. 64.

Lheue. Langkah observasi ini dilakukan agar data tentang gambaran awal pekerjaan di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh.

b. Wawancara.

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara.²⁷ Menurut Esterberg, seperti dikutip oleh Sugiyono, wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁸ Jadi, wawancara di sini diartikan sebagai penggalian informasi melalui tanya jawab antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai.

Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data melalui wawancara dapat dilakukan dengan tiga bentuk. *Pertama*, wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang digunakan dalam pengumpulan data bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. *Kedua*, wawancara semiterstruktur, yaitu wawancara yang dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur (tanpa menyusun pertanyaan dan alternatif jawaban sebagaimana wawancara terstruktur). *Ketiga*, wawancara tak berstruktur, yaitu wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk

²⁷M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, cet. 4, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 108.

²⁸Sugiyono, *Memahami Penelitian...*, hlm. 72.

pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya garis-garis besar permasalahan yang ditanyakan.²⁹

Berdasarkan tiga bentuk metode wawancara di atas, maka yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara jenis ketiga, yaitu wawancara tak berstruktur. Pemilihan model wawancara ini menimbang mudah untuk dilakukan, tidak kaku, proses wawancara berjalan secara alami dan biasa, dan tidak tergantung pada petunjuk wawancara terstruktur. Dalam penelitian ini, peneliti mendapat penjelasan tentang upah minimum yang diterima oleh buruh di Pelabuhan Ulee Lheue. Wawancara ini dilakukan kepada beberapa responden, yaitu:

- 1) Kepala Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh.
- 2) Staf Bidang Pekerjaan di Pelabuhan Ulee Lheue.
- 3) Pekerja pada Pelabuhan Ulee Lheue.

Alasan pemilihan responden tersebut menimbang data-data penelitian terkait dengan upah minimum buruh di Pelabuhan Ulee Lheue dapat diperoleh secara langsung. Di sisi lain, jawaban atas pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan jumlah upah minimum dapat diperoleh secara langsung.

5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data yang telah diperoleh secara empirik di lapangan terkait dengan upah minimum akan digambarkan dan diceritakan melalui narasi ilmiah yang bersifat kualitatif. Kemudian data tersebut akan dianalisis dengan cara *deskriptif-analisis*, yaitu melihat, menjelaskan, serta menganalisa penetapan upah minimum bagi pekerja di Pelabuhan Ulee Lheue dilihat dari Peraturan Gubernur Aceh tentang UMP. Kemudian, data-data yang dikumpulkan kemudian dilihat melalui perspektif kajian yuridis. Skripsi ini disusun melalui teknik penulisan yang ilmiah, yaitu berpedoman pada buku pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa, yang diterbitkan pada tahun 2018 edisi revisi 2019.

²⁹Sugiyono, *Memahami Penelitian...*, hlm. 73-74.

Sedangkan terjemahan ayat Alquran penulis kutip dari Alquran dan terjemahannya yang diterbitkan oleh Kementerian Agama RI Tahun 2007.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memudahkan para pembaca dan lebih sempurnanya penulisan karya ilmiah ini. Maka penulis membagikan kepada empat bab, di mana pada masing-masing bab ada uraian sendiri dan antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan dan berkesinambungan.

Bab satu, merupakan bab pendahuluan yang pembahasannya meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab dua, berisi landasan teori tentang ketenagakerjaan dan upah minimum buruh. Bab ini disusun dengan pembahasan terminologi buruh dan upah minimum, hak buruh dalam ketenagakerjaan, tujuan penetapan upah minimum, dasar hukum penetapan upah bagi buruh, Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018.

Bab tiga, merupakan bab penelitian yang menjelaskan tentang hasil penelitian, yaitu analisis yuridis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018: studi kasus pada buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh. Bab ini terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, perkembangan upah minimum di Banda Aceh, jumlah UMP pada buruh di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh, dan analisis yuridis peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 pada buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh.

Bab empat, yaitu bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

BAB DUA

TEORI TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UPAH MINIMUM PEKERJA

A. Terminologi Buruh dan Upah Minimum

Istilah buruh dan upah minimum merupakan dua term yang tidak dapat dipisahkan dalam kajian ketenagakerjaan. Dua term ini penting dikemukakan untuk mengetahui cakupan makna dalam dua kata tersebut. Kata buruh mengacu pada orang, merupakan bentuk kata benda, yaitu orang yang bekerja dengan mendapat upah. Kata buruh juga berarti pekerja. Kata buruh yang disandingkan dengan kata lain biasanya membentuk satu frasa, misalnya “*buruh harian*” artinya buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja, “*buruh kasar*” berarti buruh yang tidak mempunyai keahlian (keterampilan) di bidang tertentu, “*buruh tani*” yaitu buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain, “*buruh terampil*” yaitu buruh yang mempunyai keahlian atau keterampilan di bidang tertentu, “buruh terlatih” yakni buruh yang sudah dilatih untuk keahlian (keterampilan) tertentu.¹

Kata buruh kemudian membentuk derivasi bentuk lainnya, seperti memburuh artinya bekerja sebagai buruh, buruhan berarti upah bekerja atau upah memburuh, dan kata perburuhan artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan urusan kaum buruh.² Dalam bahasa Inggris, kata makna buruh yang sering digunakan adalah *labor*, *laborer*, atau *worker*.³ Dalam bahasa Arab biasa digunakan kata ‘*amal*’ “عمل” atau *al-āmil* “العامل”.⁴ Kedua istilah tersebut sama-

¹Tim Redaksi, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008), hlm. 241.

²Tim Redaksi, *Kamus...*, hlm. 241.

³John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1990), hlm. 326.

⁴Hans Wehr, *A Dictionary of Modern Written Arabic*, (New York: Spoken Language Services, 1976), hlm. 645: Lihat juga, A. W. Munawwir dan M. Fairuz, *al-Munawwir: Kamus Indonesia Arab*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 2007), hlm. 973.

sama diartikan sebagai buruh atau pekerja. Menurut Azmy, istilah buruh digunakan secara massal pada masa Orde Lama, sementara pada masa Orde Baru diganti dengan istilah tenaga kerja.⁵

Namun demikian, jika dilihat dari regulasi yang mengatur ketenagakerjaan, istilah buruh disandingkan dengan pekerja. Sementara tidak ada lagi ditemukan istilah tenaga kerja, meskipun dalam penyebutannya masih sering digunakan. Imam Bawani dan kawan-kawan memberi makna buruh secara sederhana sebagai tenaga kerja.⁶ Tenaga kerja dalam konteks tersebut baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di suatu tempat. Lebih luas, definisi buruh telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 Angka 3 dapat dilihat pengertian dari buruh atau pekerja, yaitu:

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Istilah buruh dan pekerja yang digunakan undang-undang tersebut memiliki makna yang sama. Agusmidah memberi batasan dalam pengertian pasal tersebut minimal ada dua unsur, yaitu setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja), dan menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.⁷ Berdasarkan beberapa definisi tersebut, buruh atau pekerja ditujukan kepada setiap orang secara umum yang bekerja dan mendapat upah atas apa yang dikerjakan. Berdasarkan makna tersebut, dapat dirumuskan kembali bahwa buruh atau juga disebut dengan pekerja atau tenaga kerja, merupakan orang yang melakukan satu pekerjaan di suatu tempat dengan dibekali kemampuan di

⁵Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012), hlm. 46.

⁶Imam Bawani, dkk., *Pesantren Buruh Pabrik: Pemberdayaan Buruh Pabrik Berbasis Pendidikan Pesantren*, (Yogyakarta: LKiS, 2011), hlm. 31.

⁷Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: USU Press, 2010), hlm. 6.

bidang pekerjaan yang digeluti dan adanya upah atau imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Istilah kedua adalah upah minimum. Kata upah diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh penguasa setelah buruh menyerahkan tenaga dan pikirannya dalam proses produksi.⁸ Lebih rinci, makna upah ditemukan dalam Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan makna tersebut, dapat diketahui bahwa upah adalah sesuai yang diberikan seseorang kepada orang lain sebagai imbalan atas pekerjaan tertentu. Adapun istilah minimum secara sederhana berarti paling kecil, terendah, dan paling rendah.⁹ Istilah upah minimum merupakan satu frasa yang memiliki pengertian tersendiri. Dalam Pasal 41 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan:

“Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas: a. Upah tanpa tunjangan; atau b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap”.

Pasal 41 Ayat (2) ini bukanlah definisi upah minimum, namun ketentuan tersebut memberi indikasi bahwa upah minimum merupakan berupa hak atau imbalan yang diterima oleh pekerja atau buruh, baik upah tanpa tunjangan maupun upah pokok termasuk tunjangan. Menurut Rahmah upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan,

⁸A. Patra M. Zein dan Daniel Hutagalung, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*, (Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, 2007), hlm. 183.

⁹Tim Redaksi, *Kamus...*, hlm. 622.

berlaku bagi pekerja yang hanya mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun.¹⁰ Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Elisa, bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan.¹¹

Dua definisi tersebut terakhir menunjukkan makna yang sama. Pengertian yang agak berbeda dikemukakan oleh Andi, bahwa upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut upah minimum provinsi (UMP).¹² Definisi ini cenderung lebih umum dari dua definisi sebelumnya. Hal ini boleh jadi disebabkan oleh perspektif yang digunakan lebih kepada jumlah upah yang berbeda antara satu provinsi dengan provinsi lainnya. Berdasarkan definisi di atas, dapat disarikan kembali dalam rumusan baru, bahwa upah minimum adalah upah atau imbalan yang diterima oleh pekerja atau buruh yang masa kerjanya kurang dari satu tahun sebagai hak baginya, baik upah tersebut bagian dari upah tanpa tunjangan, maupun upah pokok yang telah ditentukan sebelumnya disamping tunjangan yang diberikan satu perusahaan atau tempat kerja tertentu kepada buruh.

¹⁰Rahmah Merdekawaty dkk., “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Menggunakan Model Spatial Autoregressive (Sar)”. Jurnal: “GAUSSIAN”, Volume 5, Nomor 3, (2016), hlm. 525.

¹¹Elisa Susanti, “Efektivitas Upah Minimum di Kabupaten Bandung”, “Artikel”. Dosen Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran. (tt), hlm. 13.

¹²Andi Purnomo, “Hubungan Kenaikan Nilai Upah Minimum Regional (UMR) dengan Nilai Upah Pekerjaan Borong dalam Kegiatan Konstruksi Bangunan Gedung”. Jurnal: “Teknisia, Volume 21, Nomor 1, (Mei 2016), hlm. 183.

B. Hak Buruh dalam Ketenagakerjaan

Buruh atau pekerja dalam sistem ketenagakerjaan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari adanya hak dan kewajiban. Hak-hak buruh secara khusus telah terurai dengan cukup baik dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu hak mendasar bagi buruh sesuai undang-undang tersebut adalah hak atas upah atau imbalan kerja. Dalam konsideran undang-undang ketenagakerjaan, minimal ada dua tujuan umum pembentukan undang-undang tersebut yaitu:

- a. Pembangunan nasional dalam bentuk pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil.
- b. Menetapkan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dua poin di atas disebutkan langsung dalam mukaddimah (konsideran) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak buruh atau pekerja secara khusus disebutkan dalam beberapa pasal. Secara umum, hak-hak yang ditetapkan berupa hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam bekerja. Kedua hak umum tersebut dimuat dalam Pasal 5 dan Pasal 6, masing-masing sebagai berikut:

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. (Pasal 5). “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. (Pasal 6).

Salah satu hak buruh terkait pekerjaan yang telah ia lakukan adalah hak atas upah, berupa imbalan yang sepadan dengan pekerjaannya. Pasal 88 undang-undang ketenagakerjaan, mengatur hak dalam bentuk upah ini secara rinci. Hak

upah dimaksud tidak hanya dalam bentuk upah pokok sesuai dengan waktu kerja, tetapi beberapa hak tambahan lain seperti hak atas upah lembur, hak atas upah kerja pada jam di luar jam kerja dan lainnya. Secara rinci jenis hak para buruh ditentukan pada Pasal 88 sebagai berikut:

Ayat (1): Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ayat (2): Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

Ayat (3): Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Menurut Anton Pradjasto dan kawan-kawan, penetapan upah dalam ketenagakerjaan adalah bagian dari upaya pemerintah dalam mensejahterakan masyarakat khususnya buruh. Hak-hak buruh dalam bentuk upah tidak hanya berlaku pada masa reformasi saat ini, tetapi jauh sebelumnya pada masa Orde Lama dan Orde Baru juga ditetapkan, namun berbeda dalam penetapan upah. Pada masa Orde Lama, pengupahan ditekankan pada rasio upah tertinggi dan terendah pada suatu jabatan atau instansi tertentu. Sementara pada masa Orde Baru, pengupahan yang ditetapkan adalah nilai nominal upah.¹³ Barangkali,

¹³Anton Pradjasto. Dkk., *Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, tt), hlm. 76.

untuk masa reformasi saat ini, penetapan pengupahan cenderung sama dan sebagai kelanjutan dari masa Orde Baru, di mana pengupahan juga dalam bentuk nilai nominal upah, atau lebih tepatnya upah minimum.

Hak-hak buruh tidak hanya dalam bentuk upah kerja. Undang-undang ketenagakerjaan juga memuat beberapa hak lain yang sifatnya materil maupun non materil lainnya. Di antaranya hak untuk mendapat perlakuan dan perlindungan, baik keselamatan, moral, dan perlakuan yang menjunjung tinggi harkat martabat buruh. Hak-hak tersebut dituangkan dalam Pasal 86 Ayat (1) sebagai berikut:¹⁴

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Berdasarkan uraian di atas, hak buruh dalam ketenagakerjaan tidak hanya menyangkut dalam soal upah kerja, tetapi beberapa hal lain dalam bentuk perlindungan kesehatan dan hak-hak atas penjagaan moral dan perilaku asusila yang dapat merendahkan harkat dan martabat manusia. Namun, hak upah adalah hak paling utama bagi buruh sehingga undang-undang menetapkan bentuk dan kriteria upah sebagaimana Pasal 88 telah disebutkan sebelumnya dimuat secara rinci, baik dalam bentuk hak upah pokok, juga upah kerja lembur dan kerja di luar jam kerja.

Dalam perspektif hukum Islam, konsep hak buruh agaknya disebutkan sebagai satu keistimewaan untuk dimiliki. Secara bahasa, kata hak atau *ḥaqqun* “حَقٌّ” berarti benar, antonim kata dari “الْبَاطِلُ” artinya salah, bentuk jamaknya ada dua, yaitu “حُقُوقٌ” dan “حِقَاقٌ”.¹⁵ Susunan kata “حَقٌّ” yaitu “حَقَقٌ”, secara semantik berarti “هُوَ الثَّابِتُ الَّذِي لَا يَسَوْغُ انْكَارُهُ” artinya ia adalah ketetapan yang tidak ada

¹⁴Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵Ibn Manzūr al-Anṣārī, *Lisān al-‘Arb*, Juz 11, (Kuwait: Dār al-Nawādir, 2010), hlm. 332; Lihta juga, Abd al-Karīm Zaidān, *al-Mafaṣṣal fī Ahkām al-Mar’ah wa al-Bait al-Muslim fī al-Syarī’ah al-Islāmiyyah*, Juz 4, (Bairut: Mu’assasah al-Risālah, 1993), hlm. 147.

alasan untuk mengingkarinya. Dalam makna yang luas, hak adalah suatu hukum yang telah ditetapkan oleh syarak, atau kemaslahatan yang diperoleh secara syarak.¹⁶ Menurut al-Zarqā hak adalah *”هُوَ إِيْتِصَاصٌ يُقَرَّرُ بِهِ الشَّرْعُ سُلْطَةً أَوْ تَكْلِيفًا”*, artinya kekhususan yang ditetapkan oleh syarak atas suatu kekuasaan atau pembebanan.¹⁷ Mengacu pada makna tersebut, maka hak dalam Islam merupakan satu kekhususan dan keistimewaan yang dengannya seseorang berhak memperoleh dan kuasa dalam memiliki sesuatu dan tidak boleh diingkari. Dalam konteks kerja, konsep hak juga berlaku dan tidak boleh diingkari, misalnya dengan tidak memberikan hak pekerja buruh atas apa yang telah diusahakannya.

Islam telah mengatur hak pekerja dalam beberapa dalil umum, di antaranya QS. al-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ.

Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. al-Taubah [9]: 105)

Mujahid menyatakan ayat ini berkenaan dengan ancaman Allah Swt., bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya, yakni amal perbuatan akan ditampilkan kepada Allah Swt., Rasulullah صلى الله عليه وسلم dan orang-orang yang

¹⁶Muhammad ‘Amīm al-Barkatī, *al-Ta’rīfāt al-Fiqhiyyah*, (Bairut: Dār al-Kutb al-‘Ilmiyyah, 2003), hlm. 80: Alī bin Muḥammad al-Jurjānī, *Mu’jam al-Ta’rīfāt*, (Tp: Dār al-Faḍīlah, 2004), hlm. 79: Abdul Rahman Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalat*, Cet. 4, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), hlm. 46: Pengertian al-Zuhailī tersebut gaknya dikutip juga oleh Mardani. Lihat, Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, Cet. 2, (Jakarta: Kencana Prenada Mdia Group, 2013), hlm. 66.

¹⁷Muṣṭafā Aḥmad al-Zarqā, *al-Madkhal ilā Naẓariyyah al-‘Itizām al-Āmmah fī al-Fiqh al-Islāmī*, (Damaskus: Dār al-Qalam, 1999), hlm. 19.

beriman.¹⁸ Imām al-Syaukānī menyebutkan ayat tersebut mengandung makna *takhwīf* (menakut-nakuti) dan *tahdīd* (ancaman) atas seseorang. Artinya, perbuatan mereka yang tidak takut kepada Allah Swt., Rasul saw., dan orang-orang beriman, maka suatu saat akan dinampakkan semua pekerjaan yang telah dilakukan di hadapan Allah Swt., Rasul-Nya dan orang beriman.¹⁹ Demikian juga disebutkan oleh al-Ṭabarī, bahwa amal perbuatan akan dinampakkan baik di dunia maupun di akhirat.²⁰

Perspektif tafsir makna ayat di atas cenderung diarahkan pada pengertian perbuatan atau amalan seseorang, tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dalam konteks upah-mengupah. Namun, ayat tersebut juga mengandung makna umum agar manusia bekerja, dan hasil dari pekerjaan tersebut akan tampak dan membuahkan hasil berupa upah kerja. Darza menyebutkan dalil ayat tersebut berhubungan dengan hubungan kerja dan jenis pekerjaan. El-Mahfani juga menyebutkan ayat di atas adalah perintah bekerja dan larangan atas bermalas-malasan.²¹ Keterangan pada ayat agaknya berhubungan dengan melakukan pekerjaan dalam kaitan dengan amal ibadah, namun perintah untuk bekerja dalam makna ayat boleh jadi juga untuk semua jenis pekerjaan. Dengan pekerjaan itulah akan tampak hasil berupa rizki, imbalan atau upah.

Dalil lainnya yang relevan dengan kerja dan imbalan mengacu pada ketentuan QS. al-Naḥl ayat 97:

¹⁸Abdurrahmān bin Ishāq, *Tafsīr Ibn Kaṣīr*, (Terj: M. Abdul Ghifar E.M), Cet. 2, (Bogor: Pustaka Imam Syafi'i, 2003), hlm. 202: al-Qusyairī juga menyebutkan ayat tersebut bermaksud Allah Swt., menakut-nakuti atas perbuatannya. Lihat, Abd al-Malik al-Qusyairī, *Laṭā'if al-Isyārāt*, Juz 1, (Bairut: Dār al-Kutb al-'Ilmiyyah, 1971), hlm. 444.

¹⁹Imām al-Syaukānī, *Fath al-Qadīr*, Juz 2, (Kuwait: Dār al-Nawādir, 2010), hlm. 400.

²⁰Abī Ja'far Muḥammad bin Jarīr al-Ṭabarī, *Jāmi' al-Bayān 'an Wujūh Ta'wīl al-Qur'ān*, Juz 14, (Mesir: Maktabah Ibn Taimiyah, 1374 H), hlm. 463.

²¹Z.A. Darza, *Alquran dan Iptek: Bekerjalah Dosa-Dosa Anda Diampuni*, (Medan: USU Press, 2009), hlm. 243: Lihat juga, Khalilurrahman El-Mahfani, *Bertambah Kaya dan Berkah dengan Shalat Dhuha*, (Jakarta: Wahyu Qolbu, 2015), hlm. 67.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ.

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. al-Nahl [16]: 97).

Perspektif tafsir juga menerangkan ayat di atas berkenaan dengan janji Allah Swt. yang berhubungan dengan orang-orang yang mengerjakan amal saleh. Janji tersebut berupa ganjaran dan balasan yang jauh lebih baik dari amal perbuatan yang telah dikerjakan di dunia. Balasan yang dimaksud juga akan diberikan ketika pada saat di dunia dan di akhirat.²² Menurut al-Qusyairi, lafaz “مَنْ عَمِلَ صَالِحًا” bermakna semua hal apapun dikerjakan kecuali yang haram dan ada syubhat di dalamnya.²³ Sementara “فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً” adalah balasan berupa harta benda di dunia sehingga hidup menjadi lebih baik.²⁴ Intinya, bekerja merupakan hubungan timbal balik yang menghasilkan keterikatan keuntungan antara dua pihak. Pekerja akan mendapatkan haknya berupa upah dan imbalan atas kerjanya, dan pihak lain juga menjadi untung atas sesuatu yang telah dikerjakan bagi kepeluannya. Dalil hadis yang ada kaitan dengan hak buruh mengacu pada ketentuan hadis dari Abi Hurairah sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَىٰ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَّهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَىٰ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري).

²² Abdurrahman bin Ishāq, *Tafsir*..., Jilid 5, hlm. 103.

²³ Salah satu pekerjaan yang masih ada syubhat adalah bekerja sebagai buruh dalam pembangunan rumah ibadah non-muslim. Para ulama berbeda apakah seorang muslim boleh bekerja dan berhak atas imbalan upah yang dikerjakan. Lihat, Yūsuf al-Qaradāwī, *Fatāwā Mu'āshirah*, (Terj: Moh. Suri Sudahri, dkk), Jilid 4, (Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2009), hlm. 805-808.

²⁴ Abd al-Malik al-Qusyairi, *Laṭā'if*..., Juz 2, hlm. 444.

Dari Abī Hurairah ra., dari Nabi Saw bersabda: Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya. (HR. Bukhārī).²⁵

Ibn Hajar menyebutkan hadis di atas berkenaan dengan orang-orang yang zalim. Lafaz “خَصْمُهُ” bermakna musuh Allah Swt., untuk semua orang-orang zalim. Orang zalim tersebut meliputi orang bersumpah dan mengingkari sumpah, memakan harta hasil dari penjualan orang telah merdeka, dan tidak membayar upah karena ia memakan harta upah yang seharusnya menjadi hak pekerja.²⁶ Dalam konteks ini, buruh atau pekerja memiliki hak penuh atas hasil pekerjaannya berupa upah yang layak dan patut. Oleh sebab itu, Islam menghargai pekerjaan orang lain dengan menetapkan sejumlah hak atas upaya kerja yang telah dilakukan. Oleh sebab itu, barangkali tepat dan layak sekiranya seorang pelaku usaha tertentu dikatakan sebagai orang zalim lantaran hak pekerja tidak dibayar.

Dalil yang lebih populer dan masyhur dalam hubungan dengan hak pengupahan mengacu pada riwayat dari Abdullāh bin Umar sebagai berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ.

“Dari Abdullāh bin Umar ia berkata, Rasulullah Saw bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringat-nya”. (HR. Ibn Mājah).²⁷

²⁵Muhammad bin Ismā'il al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, (Riyadh: Bait al-Afkār al-Dauliyyah Linnasyr, 1998), hlm. 415 (Bab Jual Beli) dan 423 (Bab Ijarah).

²⁶Ibn Hajar al-‘Asqalānī, *Fath al-Bārī Syarḥ Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Juz, 5, (Riyadh: Dār Ṭayyibah, 2005), hlm. 705.

²⁷Yazīd bin Mājah al-Qazwini, *Ṣaḥīḥ Sunan Ibn Mājah*, Juz 1, (Riyadh: Maktabah al-Ma'ārif, 1997), hlm. 277.

Hadis ini cukup jelas menjadi dasar bahwa setiap pekerja berhak atas upah dan imbalan dari pekerjaan yang telah ia lakukan. Bahkan, imbalan atau upah tersebut justru harus diberikan ketika keringatnya belum kering. Ini adalah satu perumpamaan di mana hak-hak pekerja harus diberikan tepat waktu. Kaitan dengan ini, Maulana Muhammad Ali berpendapat bahwa Islam sangat menekankan perlu bekerja keras.

Hubungan antara buruh dan majikan (orang yang mempekerjakan) sebagai dua pihak yang mengadakan perjanjian, di mana majikan terikat atas janji kerja (termasuk di dalamnya upah kerja).²⁸ Menepati janji pada waktunya adalah bagian dari hak kerja.²⁹ Demikian bagi buruh juga terikat atas janji (termasuk pekerjaan yang dibebankan kepadanya) yang telah dibuat.³⁰ Ibn Khaldūn dalam “*Muqaddimah*” dengan cukup baik menjelaskan hak kerja dan upah para pekerja, serta berbagai bentuk dan jenis pekerjaan yang digeluti, salah satunya adalah pekerjaan yang menghasilkan upah dari pekerjaan-pekerjaan manusia seperti pertukangan, dan jenis keterampilan lainnya.³¹ Semua jenis usaha dan kerja memiliki hubungan timbal balik antara hak dan kewajiban.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan hukum positif maupun hukum Islam mengatur secara baik hak-hak buruh dalam ketenagakerjaan. Islam mengakui adanya hak bagi pekerja atas apa yang diupayakan dan dikerjakannya berupa upah atau imbalan sesuai dengan yang diperjanjikan. Beberapa ayat dan hadis sebelumnya menjadi dasar utama pemenuhan hak para buruh. Sementara aturan rinci mengenai hak buruh/pekerja berupa upah kemudian ditetapkan dalam aturan undang-undang yang lebih rinci. Secara khusus, regulasi hak upah minimum bagi buruh dikemukakan dalam sub bahasan tersendiri.

²⁸Maulana Muhammad Ali, *The Religion of Islam*, (Terj: R. Kaelan dan M. Bachrun), Cet. 8, (Jakarta: Datul Kutubil Islamiyah, 2016), hlm. 805-806.

²⁹Said Hawwa, *al-Islām*, (Terj: Abdul Hayyie al-Kattani, dkk), (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), hlm. 398.

³⁰Maulana Muhammad Ali, *The Religion...*, hlm. 806.

³¹Muhammad bin Khaldūn, *Muqaddimah Ibn Khaldūn*, (Terj: Masturi Irham), Cet. 9, (Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2017), hlm. 684-689.

C. Tujuan Penetapan Upah Minimum

Upah minimum sebagaimana telah diulas di awal merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Upah minimum ini ditetapkan memiliki tujuan tersendiri. Secara umum, penetapan pengupahan ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Antara satu provinsi atau kabupaten/kota, besaran upah minimum berbeda-beda disesuaikan dengan kebutuhan. Bab V tentang Upah Minimum, tepatnya Bagian Kesatu Pasal 41 peraturan pemerintah tersebut menegaskan upah minimum disesuaikan dan ditetapkan oleh Gubernur:

Ayat (1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.

Ayat (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan; atau
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Ketetapan upah minimum tersebut hanya berlaku bagi pekerja atau buruh dalam masa kurang dari satu tahun kerja. Sementara lebih dari satu tahun, disesuaikan dengan perusahaan atau tempat di mana buruh bekerja. Hal ini tegas disebutkan dalam Pasal 42:

Ayat (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.

Ketetapan upah minimum untuk semua daerah tentu memiliki tujuan tersendiri. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas menyebutkan dalam konsiderannya bahwa pengaturan ketenagakerjaan berikut

dengan aturan pengupahan ditetapkan sebagai bagian dari realisasi tujuan pembangunan nasional.³²

Tujuan praktisnya bahwa upah minimum dijadikan sebagai jaring pengaman. Menurut Ruky, tujuan utama upah minimum adalah sebagai “Jaring Pengamanan” atau “*Safety Net*”, yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosot di bawah daya beli pekerja. Dengan kata lain, jaring pengaman maksudnya agar upah pekerja tidak jatuh pada level terendah. Di samping itu, upah minimum adalah bagian dari usaha untuk menghindari kesewenangan pemerintah, atau boleh jadi pihak perusahaan yang zalim dalam memberikan upah tidak layak.³³ Ini menunjukkan penetapan upah minimum sebagai solusi dari pemerintah dalam menjalankan tugasnya melindungi buruh secara khusus dan masyarakat pada umumnya. Perlindungan dalam bentuk penetapan upah minimum barangkali menjadi media untuk mensejahterakan rakyat.

Penetapan upah minimum dipandang sebagai solusi agar para pekerja dapat menghidupi diri dan keluarganya disesuaikan dengan kondisi perekonomian nasional. Satu sisi, keadaan ekonomi yang berbeda dari satu daerah dengan daerah lain, misalnya perbedaan harga bahan makanan pokok, justru menjadi bagian dari acuan pentingnya penetapan upah minimum. Edytus dan Jehani menyebutkan setidaknya ada 5 (lima) aspek yang menjadi acuan dalam penetapan upah kerja minimum, yaitu: (1) kebutuhan hidup minimum (KHM), (2) indeks harga konsumen (IHK), (3) kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, (4) upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, dan (5) kondisi pasar kerja dan tingkat perkembangan

³²Dimuat dalam Konsideran (mukaddimah) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³³Achmad S. Ruky, *Menejemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 192: Bandingkan dengan, Edytus Editu, *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 57.

perekonomian dan pendapatan perkapita.³⁴ Untuk itu, perbedaan tingkat ekonomi dan keadaan perkembangan ekonomi menjadi bagian yang tak terpisahkan dari penetapan upah minimum.

Penetapan upah minimum bagi pekerja atau buruh adalah bentuk perlindungan dan usaha mewujudkan keadilan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³⁵ Jadi, keadilan adalah salah satu tujuan utama dari penetapan upah bagi pekerja. Hal ini tentu bagian dari usaha pemerintah untuk menciptakan kemaslahatan pekerja berikut keluarganya.

Perspektif Islam tentang hak-hak pekerja dan pengupahan juga diarahkan pada kepentingan dan kesejahteraan. Poin inti bahwa pemerintah sebagai unsur utama dalam penetapan upah minimum bagi masyarakat (buruh/pekerja) dilakukan dengan kepentingan kemaslahatan masyarakatnya. Penetapan upah minimum oleh pemerintah sedapat mungkin harus memenuhi nilai adil, mensejahterakan, dan mewujudkan kemaslahatan. Dalam satu kaidah fikih, disebutkan bahwa pemerintah dalam menetapkan peraturan dan kebijakan bertitik tolak atas dasar pertimbangan kemaslahatan:

تصرف الامام على الرعية منوط بالمصلحة

“Ketetapan pemerintah terhadap rakyat dilakukan berdasarkan pertimbangan kemaslahatan”.³⁶

³⁴Edytus Edisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (Tangerang: Visi Media, 2006), hlm. 7.

³⁵Dimuat dalam Konsideran (mukaddimah) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁶Jalāluddīn al-Suyūṭī, *al-Asybah wa al-Nazā'ir fī Qawā'id wa Furū' Fiqh al-Syāfi'iyyah*, Juz 1, (Riyadh: Mamlakan al-'Arabiyyah, 1997), hlm. 202: Kaidah tersebut juga ditemukan dalam, Ibn Qayyim al-Jauziyyan, *al-Qawā'id al-Fiqhiyyah al-Mustakhrijah min Kitāb I'lām al-Muwāqī'in*, (Tp: Dār Ibn Qayyim, tt), hlm. 440.

Kaidah tersebut agaknya acuan dasar bagi pemerintah dalam menetapkan regulasi tentang upah minimum, tujuan utama penetapan tersebut hendaknya dilakukan dengan pertimbangan kemaslahatan, khususnya bagi buruh sebagai pihak utama yang wajib dilindungi dalam ketenagakerjaan. Kaidah ini juga memberi pemahaman bahwa pemerintah, baik ditingkat provinsi atau kabupaten/kota yang memiliki wewenang sebagaimana amanah Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, sedapat mungkin memperhatikan tingkat kebutuhan rakyat, sehingga dengan adanya upah minimum ini diharapkan berfungsi sebagai “*safety net*” untuk mencegah agar upah tidak terus merosot di bawah daya beli pekerja, atau agar upah pekerja tidak jatuh pada level terendah sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya.

D. Dasar Hukum Penetapan Upah bagi Buruh

Secara umum, penetapan upah bagi buruh mengacu pada peraturan atau regulasi di Indonesia. Artinya, semua peraturan-perundang-undang yang relevan dengan ketenagakerjaan bagian dari dasar hukum penetapan upah. Masing-masing dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Undang-Undang Dasar 1945

Regulasi paling tinggi adalah konstitusi atau Undang-Undang Dasar 1945 (UUD). UUD adalah dasar utama yang tidak langsung mengamanahkan agar masyarakat Indonesia hidup dengan adil salah satunya adalah dengan penetapan upah bagi para buruh. Di samping itu, pemerintah adalah pihak yang mendapat beban untuk perkembangan nasional sebagaimana amanah UUD tersebut.

Adapun materi pasal UUD 1945 mengenai penetapan upah mengacu pada Pasal 28D ayat (2): “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Ketentuan ini menjadi pijakan dasar bahwa bekerja adalah hak setiap orang dan harus dilindungi oleh negara. Selain itu,

setiap orang juga berhak atas upah atau imbalan dari hasil kerjanya. Oleh sebab itu, pemerintah juga wajib melindungi hak-hak pekerja atau buruh.

b. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Sebagai turunan dari UUD 1945, dasar hukum pengupahan juga didasari oleh undang-undang. Melalui undang-undang, produk hukum penetapan pengupahan ditetapkan secara rinci, khususnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konsiderannya, disebutkan bahwa keberadaan undang-undang tersebut bagian dari pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Selain itu, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan konsideran Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas, dapat diketahui bahwa negara dapat menjamin hak-hak dasar para buruh, salah satunya dengan penetapan upah baginya. Sesuai dengan

Pasal 1 ayat (30) undang-undang tersebut, dinyatakan bahwa: *“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”*.

Pada Bagian Kedua Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, secara khusus mengatur pengupahan, yaitu sebagai berikut:

Pasal 88:

Ayat (1): Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ayat (2): Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Ayat (3): Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagai mana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum b. Upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Ayat (4): Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana di maksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89:

Ayat (1): Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Ayat (2): Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Ayat (3): Upah minimum sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Ayat: (4): Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan beberapa bunyi pasal di atas, dapat diketahui bahwa upah adalah bagian tidak dipisahkan dalam regulasi ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, upah bagi buruh berdasarkan materi hukum di atas wajib dipenuhi oleh pengusaha, dan sekaligus menjadi hak bagi pekerja atau buruh.

c. Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan

Peraturan pemerintah juga menjadi bagian dari dasar hukum upah buruh. Peraturan yang dimaksud adalah Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan (PP). PP ini adalah bagian pelaksanaan ketentuan Pasal 97 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya. Pada PP ini, telah lebih rinci disebutkan tentang kebijakan pengupahan, yang tertuang di dalam beberapa pasal, di antaranya sebagai berikut:

Pasal 3:

Ayat (1): Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.

Ayat (2): Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. Upah minimum; b. Upah kerja lembur; c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran Upah; g. denda dan potongan Upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 4:

Ayat (1): Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu

memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.

Ayat (2): Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk: a. Upah; dan b. pendapatan non Upah.

Pasal 5:

Ayat (1): Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen: a. Upah tanpa tunjangan; b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Ayat (2): Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

Ayat (3): Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

Ayat (4): Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Mencermati uraian pasal di atas, dapat dipahami pengupahan telah diatur secara baik, dan ditetapkan sebagai hak mendasar yang wajib dipenuhi oleh penguasa. Upah buruh dalam PP tersebut cenderung diatur lebih rinci meliputi klasifikasi bagian-bagian upah yang harus diberikan oleh pengusaha kepada buruh.

d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Struktur dan Skala Upah

Di samping peraturan pemerintah dan undang-undang tersebut sebelumnya, dasar hukum upah buruh juga mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Peraturan ini tidak hanya mengatur upah buruh, tetapi upah pekerja berdasarkan jabatan dalam sebuah perusahaan.

e. Instruksi Presiden tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum

Selain itu, melalui Instruksi Presiden, juga telah ditetapkan pengaturan pengupahan, tepatnya Instruksi Presiden Nomor 9 tahun

2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. Dalam Inpres ini, ditetapkan beberapa regulasi dan kebijakan tertentu soal pengupahan ditetapkan berdasarkan peraturan gubernur di masing-masing provinsi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disajikan kembali bahwa dasar upah buruh mengacu pada beberapa regulasi umum, yaitu UUD 1945, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Permenker Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, dan Inpres No. 9 tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. Dasar hukum upah secara khusus diatur dalam kebijakan atau peraturan gubernur untuk masing-masing provinsi. Dalam sub bahasan selanjutnya, secara khusus akan dikemukakan regulasi upah minimum di Provinsi Aceh.

E. Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018

Melalui Pasal 45 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur di tiap-tiap provinsi diwajibkan menetapkan upah minimum provinsi (UMP).³⁷ Aceh sebagai salah satu provinsi juga menetapkan UMP tersebut melalui peraturan gubernur (Pergub), tepatnya Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018. Pergub Aceh tersebut adalah realisasi dari amanah peraturan pemerintah tentang pengupahan juga undang-undang ketenagakerjaan. Pergub tersebut terdiri dari 15 (lima belas) pasal, masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

Pasal 1: Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan :

³⁷Pasal 45 Ayat (1) PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan: “Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi”.

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 2. Pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 3. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
 - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
 4. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara.
 5. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- Pasal 2: Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh Tahun 2018 ditetapkan sebesar Rp 2.700.000,- (dua juta tujuh ratus ribu rupiah).
- Pasal 3: Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 Jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 6 hari per minggu dan 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu.
- Pasal 4: Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan sebagaimana yang dimaksud Pasal 2, dilarang mengurangi atau menurunkan upah sesuai dengan ketentuan Pasal 15 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- Pasal 5: Upah Minimum Provinsi Aceh berlaku bagi pekerja/buruh lajang dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- Pasal 6: Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2.
- Pasal 7: Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 dapat mengajukan penangguhan.
- Pasal 8: Bagi pengusaha yang melanggar ketentuan pembayaran upah minimum provinsi aceh tahun 2018 dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

- Pasal 9: Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih irundingkan secara Bipartit antara pekerja/ buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
- Pasal 10: Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- Pasal 11: Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- Pasal 12: Peraturan Gubernur ini berlaku bagi seluruh pekerja/buruh dan karyawan baik di Perusahaan Swasta, BUMN/BUMD dan usaha sosial lainnya.
- Pasal 13: Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Gubernur ini dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- Pasal 14: Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku, Peraturan Gubernur Aceh Nomor 72 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017 (Berita Daerah Aceh Tahun 2016 Nomor 74) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- Pasal 15: Peraturan Gubernur Aceh ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2018.

Berdasarkan materi pasal Pergub di atas, diketahui bahwa jumlah UMP yaitu sebesar Rp. 2.700.000. Sebelumnya, Gubernur Aceh juga telah memuat ketetapan upah minimum tahun 2017. Jumlah tersebut mengalami kenaikan sebesar Rp. 200.000 dari tahun 2017 sebesar Rp. 2.500.000, dan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.118.500.³⁸ Ketetapan UMP tahun 2018 dikhususkan bagi pekerja/buruh lajang dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Hal ini disebutkan dalam Pasal 5 di atas. Jadi, UMP hanya berlaku bagi buruh dalam masa kerja kurang dari satu tahun, dan dikhususkan bagi buruh yang belum menikah. Jika masa kerja lebih dari satu tahun, maka jumlah upah yang

³⁸Diakses melalui:

<http://www.ptgasi.co.id/upah-minimum-provinsi-tahun-2017-2/>

diberikan kepada buruh tidak boleh kurang dari jumlah UMP tersebut, dan ketetapan lebih lanjut disesuaikan dengan perjanjian antara pihak buruh/pekerja dengan pengusaha.

Dalam perkembangannya, ketetapan UMP di tiap-tiap provinsi, termasuk Provinsi Aceh selalu berubah-ubah pertahunnya. Sehingga, di tahun 2019, pemerintah Aceh kembali menetapkan jumlah UMP. Melalui Pemerintah Aceh menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh tahun 2019 sebesar Rp. 2.916.810. Jumlah tersebut naik sebesar Rp 216.810 jika dibandingkan dengan UMP tahun 2018 sebelumnya. Hal itu tertuang dalam Peraturan Gubernur (Pergub) Aceh Nomor 98 Tahun 2018 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh tahun 2019.³⁹ Pergub tersebut berlaku bagi seluruh pekerja dan karyawan, baik di perusahaan swasta, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, dan usaha sosial lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, upah minimum ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 yaitu Rp. 2.700.000. Upah minimum ini hanya ditujukan bagi pekerja lajang (belum menikah), baik laki-laki maupun perempuan, dengan ketentuan masa kerja kurang dari satu tahun.

³⁹Peraturan Gubernur Aceh Nomor 98 Tahun 2018 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2019, Pasal 2: “UMP Aceh Tahun 2019 Ditetapkan Sebesar Rp 2.916.810,- (Dua Juta Sembilan Ratus Enam Belas Ribu Delapan Ratus Sepuluh Rupiah)”.

BAB TIGA
ANALISIS PERATURAN GUBERNUR ACEH NOMOR 67 TAHUN
2017 TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM
PROVINSI ACEH TAHUN 2018: STUDI KASUS
PADA PEKERJA PELABUHAN ULEE
LHEUE BANDA ACEH

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di gampong Ulee Lheue, tepatnya pada pekerja Pelabuhan Ulee Lheue. Gampong Ulee Lheue sendiri merupakan salah satu gampong di Kecamatan Meuraxa, merupakan salah satu kecamatan di Kota Banda Aceh yang berada di ujung Pulau Sumatera. Kota Banda Aceh yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 (Drt) Tahun 1959 (yang disebut Undang-undang Darurat) adalah kota yang berstatus sebagai daerah otonom dalam wilayah Propinsi Daerah Istimewa Aceh. Kemudian Wilayah administratif tersebut diperluas dengan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1983 dibagi ke dalam empat kecamatan yang meliputi: Kecamatan Kuta Alam, Kecamatan Baiturrahman, Kecamatan Meuraxa dan Kecamatan Syiah Kuala.¹

Wilayah Kecamatan Meuraxa terletak pada 5° 32' 30" – 5° 34' 40" LU dan 95° 16' 15" – 95° 18' 20" BT memiliki luas 726,0 Ha terbagi ke dalam 16 gampong, 64 dusun dan 2 kemukiman, yaitu Kemukiman Tgk. Chik Lamjabat dan Kemukiman Meuraxa. Kemukiman Tgk. Chik Lamjabat terdiri dari delapan Gampong, yaitu:

- a. Surien
- b. Aso Nanggroe
- c. Gampong Blang
- d. Lamjabat
- e. Gampong Baro

¹Hamdani, *Kecamatan Meuraxa dalam Angka 2018*, (Banda Aceh: Badan Pusat Statistik, 2018), hlm. xi.

- f. Lampaseh Aceh
- g. Punge Ujong
- h. Cot Lamkuweueh

Adapun Kemukiman Meuraxa terdiri dari delapan Gampong yaitu:

- a. Punge Jurong
- b. Gampong Pie
- c. Ulee Lheue
- d. Deah Glumpang
- e. Lambung
- f. Blang Oi
- g. Alue Deah Teungoh
- h. Deah Baro

Gampong Ulee Lheue seperti tersebut di atas masuk dalam Kemukiman Meuraxa. Gampong Ulee Lheue memiliki keunikan tersendiri dengan gampong lain. Gampong Ulee Lheue tersebut terkenal sebagai salah satu tempat wisata, tepatnya di pantai laut yang setiap hari hampir dipadati oleh wisatawan lokal-Aceh, Nusantara-Indonesia, maupun manca-negara seperti Malaysa juga Eropa. Di antara kawasan wisata tersebut yaitu Taman Wisata Kuliner, Wisata Pancing Pantai Ulee Lheue, termasuk Pelabuhan Ulee Lheue yang menghubungkan ke Kota Sabang.²

Pelabuhan Ulee Lheue merupakan aset bagi kota Banda Aceh. Pelabuhan tersebut menyediakan 5 (lima) kapal penyeberangan penumpang, yaitu KMP BRR dengan daya angkut mencapai 334 orang,³ KMP Papuyu dengan daya angkut 105 orang, KMP Pulo Rondo dengan daya angkut 189, KM Expres Bahari 3B dengan daya angkut 208 orang, dan KM Expres Chantika 89 dengan

²Hamdani, *Kecamatan...*, hlm. xi.

³KMP BRR merupakan Kapal Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi (BRR) NAD-Nias yang dinamai KMP BRR. Kapal ini didatangkan dari Palembang, Sumatera Selatan. Kapal tersebut lebih kurang berukuran panjang 61,30 meter, lebar 13,30 meter. Lihat, Sulaiman Tripa dan Murizal Hamzah, *Aceh Bangkit*, (Banda Aceh: Banda Publishing, 2019), hlm. 99.

daya angkut 237 orang. Terhitung tahun 2017, jumlah penumpang mencapai 367.271 orang.⁴

Pelabuhan Ulee Lheue merupakan pelabuhan yang menghubungkan ke Kota Sabang, sementara pelabuhan di Kota Sabang bernama Pelabuhan Balohan dengan kriteria menggunakan kapal cepat (Express) lebih kurang perjalanan memakan waktu 45 menit.⁵ Pelabuhan Ulee Lheue sebenarnya memiliki sejarah panjang dalam perjuangan Aceh melawan Belanda. Pelabuhan tersebut dijadikan sebagai proyek vital saat itu yang dapat menghubungkan ke berbagai daerah, salah satunya ke Kota Sabang. Oleh sebab itu, di pelabuhan tersebut dilakukan pengawasan karena sangat rawan terhadap gempuran musuh.⁶

Pelabuhan Ulee Lheue, yang oleh Belanda ditulis dengan Oleh Leh, pada awal tahun 1900-an adalah sebuah pelabuhan di kawasan strategis. Pelabuhan ini dijadikan lokasi pendaratan pasukan, sekaligus juga berlabuhnya kapal-kapal dari berbagai negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura termasuk juga kapal-kapal Belanda. Di sekitar pelabuhan, Belanda membangun kamp militer dan pertokoan para pedagang Cina. Tak heran jika pelabuhan Ulee Lheue dan sekitarnya menjadi salah satu kawasan yang cukup sibuk kala itu.⁷

Awalnya, Pelabuhan Ulee Lheue ini beroperasi melayani beberapa rute, seperti penyeberangan ke Pulau Sabang, Kota Lhokseumawe, Kuala Langsa, bahkan sampai ke Pelabuhan Belawan, Medan. Setelah bencana tsunami tahun 2004, pelabuhan ini baru berperan sebagai penghubung utama antara Pulau Sumatera ke Pulau Sabang melalui Kota Banda Aceh dengan 3 hingga 4 trip penyeberangan setiap harinya. Setelah bencana tsunami pada 2004, kondisi

⁴Hamdani, *Kecamatan...*, hlm. 69.

⁵Muna Sungkar, *Jelajah Ujung Barat Indonesia: Banda Aceh-Sabang*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2015), hlm. 91.

⁶Pramoedya Ananta Toer, Dkk., *Kronik Revolusi Indonesia*, (Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia, 2003), hlm. 404.

⁷Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Banda Aceh, “Pelabuhan Ulee Lheue”. Diakses melalui: <https://bandaacehkotamadani.wordpress.com/2012/10/12/pelabuhan-ulee-lheue-2/>, tanggal 1 Juli 2019.

Pelabuhan Ulee Lheue sangat memprihatinkan karena tak satupun bangunan fasilitas darat yang tersisa. Padahal saat itu pelabuhan ini juga sedang dalam tahap pembangunan beberapa gedung baru. Berbagai aktifitas penyeberangan saat itu sementara dialihkan ke pelabuhan terdekat yaitu di Pelabuhan Malahayati yang berlokasi di Krueng Raya, Kabupaten Aceh Besar yang juga rusak oleh tsunami namun masih dapat mengoperasikan dermaganya untuk tempat bersandar kapal. Pembangunan kembali Pelabuhan Ulee Lheue oleh Pemerintah Kota Banda Aceh dengan bantuan beberapa instansi telah berjalan. Pelabuhan Ulee Lheue dikelola oleh Dinas Perhubungan, yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pelabuhan Penyeberangan Ulee Lheue (Dishubkominfo Pemko Banda Aceh) berkoordinasi dengan PT ASDP Banda Aceh.⁸

Pengelolaan Pelabuhan Ulee Lheue saat ini dibantu dengan pekerja atau buruh, baik itu *cleaning service*, pengangkut barang, maupun buruh gudang. Soal mendasar yang masih ada hingga sekarang adalah terkait minimnya gaji buruh yang diberika oleh pihak pelayaran, dalam hal ini yaitu Dinas Perhubungan Bidang Pelayaran Kota Banda Aceh. Pemberian gaji atau upah buruh ditengari tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimm Provinsi (selanjutnya ditulis UMP) yang ditetapkan oleh Gubernur Aceh. Untuk lebih jelasnya, data terkait hal tersebut akan dikemukakan dalam sub bahasan berikutnya.

B. Perkembangan Upah Minimum di Banda Aceh

Upah Minimum sebagaimana telah terurai pada Bab II merupakan upah atau imbalan yang diterima oleh pekerja atau buruh yang masa kerjanya kurang dari satu tahun sebagai hak baginya, baik upah tersebut bagian dari upah tanpa tunjangan, maupun upah pokok yang telah ditentukan sebelumnya, di samping tunjangan yang diberikan satu perusahaan atau tempat kerja tertentu kepada

⁸Sandy Mahendra, “Pelabuhan Ulee Lheue, Gerbang Laut Keluar Masuk Aceh. Diakses melalui: <https://pesona.travel/keajaiban/2347/pelabuhan-ulee-lheue-gerbang-laut-keluar-masuk-aceh>, tanggal 1 Juli 2019.

buruh. Upah Minimum di Provinsi Aceh mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Bahkan, dalam empat tahun terakhir, yaitu di tahun 2016, 2017, 2018, dan 2019, ketentuan UMP mengalami kenaikan meski tidak begitu signifikan. Di tahun 2016, UMP sebesar Rp. 2.118.500, di tahun 2017 sebesar Rp. 2.500.000, di tahun 2018 sebesar Rp. 2.700.000, dan di tahun 2019 sebesar Rp. 2.916.810.⁹ Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa kenaikan jumlah UMP di tiap tahunnya lebih kurang naik dengan kisaran Rp 200.000 per tahun. Hal ini tentu menjadi kabar gembira bagi para pekerja dan buruh yang ada di Aceh.

Menurut keterangan Sayyed Syahrul, selaku Kepala Sub Bagian atau Kasubbag TU UPTD Pelabuhan Ulee Lheue, bahwa Upah Minimum di Kota Banda Aceh mengikuti Upah Minimum Provinsi yang dikeluarkan melalui Peraturan Gubernur. Penentuan upah selama ini memang terjadi perkembangan atau kenaikan dari tahun ke tahun. Hal ini boleh jadi karena ingin menyesuaikan dengan pertimbangan tertentu, khususnya sesuai dengan upah yang layak dan patut diterima oleh pekerja. Lebih kurang, pendapatnya tentang ini dapat dipahami dari kutipan berikut:

“Upah minimum bagi pekerja di Banda Aceh, khususnya di UPTD Pelabuhan Ulee Lheue ini, mengikuti peraturan pengupahan yang ada di dalam peraturan gubernur. Jumlah upah pertahunnya tampak ada kenaikan dari tahun ke tahun. Hal ini tentu dilakukan dengan alasan dan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Bagi saya, pertimbangannya mungkin disesuaikan dengan upah yang layak untuk para buruh itu sendiri, juga disesuaikan pula dengan kondisi pertumbuhan ekonomi di Aceh”.¹⁰

Keterangan serupa juga dikemukakan oleh Isa, selaku Kepala UPTD Pelabuhan Ulee Lheue. Menurutnya, Upah Minimum bagi pekerja di Aceh secara khusus memang mengalami peningkatan dan perkembangan. Dari tahun

⁹Besaran upah pertahun tersebut dapat dilihat dalam beberapa situs, di antaranya “serambinews”, “acehprov”, dan “tribunnews”.

¹⁰Wawancara dengan Sayed Syahrul, Kasubbag TU UPTD Pelabuhan Ulee Lheue Kota Banda Aceh, tanggal 12 Juni 2019.

ke tahun terdapat aturan gubernur (Pergub) yang mengeluarkan kebijakan terkait besaran upah yang harus diterima oleh pihak pekerja atau buruh, dan ini wajib dilaksanakan oleh pihak perusahaan, baik swasta maupun milik negara, salah satunya seperti Pelabuhan Ulee Lheue. Ia menambahkan bahwa terjadinya peningkatan terkait besaran upah tersebut atas pertimbangan kelayakan upah yang diterima oleh buruh.¹¹

Bertolak dari keterangan di atas, dapat dipahami penetapan besaran upah minimum di Aceh agaknya mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Hal tersebut ditengarai sebagai upaya pemerintah, dalam hal ini Gubernur Aceh dalam melayani masyarakat, khususnya kelayakan upah bagi buruh. Hal ini tampak sesuai dengan alasan yang disebutkan pada Bab II tentang Kebijakan Pengupahan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, tepatnya Pasal 3 ayat (1) yang menyebutkan:

“Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh”.

Selain itu, Peraturan Pemerintah di atas juga menyebutkan bahwa jumlah atau besaran pengupahan yang layak itu sesuai dengan pendapatan pekerja atau buruh yang dipandang mampu dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja, juga keluarganya secara wajar. Hal ini telah disinggung pula dalam Pasal 4 ayat (1) yang menyebutkan:

“Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar”.

Bertolak dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa Upah Minimum yang ada di Kota Banda Aceh, termasuk bagi para buruh yang bekerja di UPTD Pelabuhan Ulee Lheue secara hukum mengikuti pengupahan yang ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Aceh. Untuk besaran upah minimum di tahun 2018,

¹¹Wawancara dengan Isa, Kepala UPTD Pelabuhan Ulee Lheue Kota Banda Aceh, taggal 12 Juni 2019.

peraturan yang dimaksud mengacu pada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018, yaitu dengan besaran upah Rp. 2.700.000. Dapat pula dipahami bahwa besaran upah minimum tersebut dari tahun ke tahun mengalami perkembangan dan kenaikan. Bahkan di tahun 2019, besaran upah yang ditentukan adalah sebesar Rp. 2.916.810.

C. Pelaksanaan Pemberian Upah Pada Buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh

Untuk mengonfirmasi keterangan wawancara sebelumnya, penulis juga melakukan wawancara kepada beberapa pekerja atau buruh. Penulis mendapati adanya fakta dan keterangan berbeda sebagaimana yang disebutkan terdahulu dengan keterangan para buruh yang ada di Pelabuhan Ulee Lheue. Pelaksanaan dan pemberian upah pada buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh cenderung tidak sesuai dengan peraturan yang ada.

Hal tersebut dipahami dari keterangan Miswar (28 tahun), Junaidi (46 tahun) dan Ari (27 tahun). Dari ketiga buruh tersebut, yang belum berkeluarga adalah Ari. Ketiganya merupakan buruh pengangkut barang di Pelabuhan Ulee Lheue. Menurut yang diinformasikan, mereka bekerja dari pagi hingga sore, tepatnya dari pagi pukul 08.00 WIB hingga sore pukul 17.00. Bahkan, dalam hari-hari tertentu seperti tahun baru, mereka bekerja hingga malam pukul 20.00 WIB. Untuk kategori upah, pihak pelabuhan menetapkan upah berbedaa-beda, ada yang menerima sebesar Rp. 800.000 per bulan, ada juga sebesar Rp. 1.000.000 per bulan, dan jumlah satu juta tersebut merupakan jumlah maksimal bagi buruh yang ada di Pelabuhan Ulee Lheue. Masing-masing keterangan terkait hal tersebut dapat disarikan dalam transkrip wawancara pada tabel berikut:

No	Nama Buruh	Keterangan Wawancara
1	Miswar	Bekerja dari tahun 2016. Waktu kerja mulai pukul 08.00 WIB hingga pukul 17.00 WIB. Upah yang diberi dihitung perbulan dengan jumlah Rp. 900.000 per bulan. Menurut keterangannya, ia tidak mengetahui peraturan yang mengatur jumlah upah minimum. Hanya saja, upah yang diterima yang tetap diberitahu dari awal kerja berjumlah Rp. 900.000 per bulan. ¹²
2	Junaidi	Bekerja dari tahun 2008. Waktu bekerja juga sama, yaitu dari pagi pukul 08.00 WIB hingga sore pukul 17.00 WIB. Ia juga menyebutkan waktu kerja pada hari-hari tertentu seperti tahun baru, libur sekolah, atau menjelang hari raya, waktu kerja hingga pukul 20.00 WIB, dan haru libur juga tetap kerja. Jumlah upah mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, semula upah yang ia terima adalah berjumlah Rp. 400.000 per bulan, dan akhirnya berjumlah Rp. 1.000.000 per bulan hingga saat ini. Ia juga tidak mengetahui adanya aturan terkait jumlah minimal upah bagi pekerja. ¹³
3	Ari	Bekerja dari tahun 2018. Waktu kerja juga sama, yaitu dari pagi pukul 08.00 WIB hingga sore pukul 17.00 WIB. Jumlah besara upah yang diberikan yaitu Rp. 800.000 per bulan. Upah ini berbeda dengan upa pekerja yang sudah lama. Ia mengemukakan juga bahwa tidak ada hari libur, baik itu hari minggu maupun tanggal merah. ¹⁴

Mencermati keterangan dalam tabel di atas, dapat dipahami bahwa upah bagi pekerja atau buruh pengangkut barang di Pelabuhan Ulee Lheue bervariasi.

¹²Wawancara dengan Miswar, Buruh Pengangkut Barang di Pelabuhan Ulee Lheue, Kota Banda Aceh, tanggal 13 Juni 2019.

¹³Wawancara dengan Junaidi, Buruh Pengangkut Barang di Pelabuhan Ulee Lheue, Kota Banda Aceh, tanggal 13 Juni 2019.

¹⁴Wawancara dengan Ari, Buruh Pengangkut Barang di Pelabuhan Ulee Lheue, Kota Banda Aceh, tanggal 13 Juni 2019.

Hal tersebut ditengarai oleh sebab pertimbangan lama tidaknya masa kerja buruh. Untuk buruh pengangkut barang yang sudah lama bekerja, diberikan upah yang lebih besar. Hanya saja, dari keterangan yang ada, upah buruh pengangkut barang tersebut maksimal Rp. 1.000.000. Artinya, tidak ada buruh oengangkut barang yang lain yang menerima besaran upah lebih besar dari jumlah tersebut.

Keterangan lain juga penulis peroleh dari responden, Angga Pratama (27 tahun). Ia merupakan *cleaning service* di Pelabuhan Ulee Lheue. Mulai bekerja dari bulan 8 tahun 2018 hingga sekarang (2019). Upah atau gaji yang diberikan yaitu Rp. 1.500.000 per bulan. Waktu kerja juga selaras dengan keterangan sebelumnya, yaitu dari pagi pukul 08.00 WIB hingga sore pukul 17.00 WIB. Dalam keterangannya juga menambahkan bahwa selama ia bekerja, tidak ada hari libur, termasuk hari minggu atau tanggal merah.¹⁵ Keterangan serupa juga jelaskan oleh Deni (29 tahun). Ia juga selaku *cleaning service*. Lebih kurang keterangannya dapat dipahami dari tranksrip wawancara berikut:

“Saya mulai bekerja dari tahun 2016, saya masuk kerja awalnya melalui tes dan pemenuhan berkas dan syarat tertentu waktu itu. Gaji yang saya peroleh awalnya adalah Rp. 800.000 per bulan, kemudiaan naik sebesar Rp. 1.000.000 per bulan, dan naik lagi Rp. 1.500.000 per bulan hingga saat ini. Jam kerja yang biasa yaitu dari pagi hingga sore, dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 17.00 WIB. Itu kerjanya tidak ada hari libur, meskipun hari minggu, tetap kami kerja, sebab pengunjung di sini justru yang paling banyak di hari libur. Untuk itu, pekerja seperti *cleaning service* seperti saya, juga pekerja lainnya juga harus kerja di hari libur itu”.¹⁶

Tampak ada perbedaan upah antara tiap pekerja. Untuk pekerja sebagai buruh pengangkut barang, upah yang diberikan dalam kisaran satu juta ke bawah, sementara untuk pekerja *cleaning service*, di beri upah lebih besar

¹⁵Wawancara dengan Angga Pratama, *Cleaning service* di Pelabuhan Ulee Lheue, Kota Banda Aceh, tanggal 13 Juni 2019.

¹⁶Wawancara dengan Deni, *Cleaning service* di Pelabuhan Ulee Lheue, Kota Banda Aceh, tanggal 13 Juni 2019.

hingga satu juga setengah. Hal ini menurut keterangan masing-masing pekerja disebabkan oleh jenis pekerjaan itu sendiri. Buruh pengangkut barang dipandang tidak terlalu berat, sebab pengangkutan barang hanya dilakuka ketika adanya kapal, atau penumpang yang melakukan perjalanan. Sementara untuk *cleaning service* dipandang lebih berat.¹⁷

Mencermati uraian di atas, dapat dipahami bahwa pemberian upah pada buruh Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh dilakukan per bulan. Masing-masing buruh baik dalam kategori pekerjaan yang sama maupun berbeda memiliki perbedaan nilai upah. Bagi buruh pengangkut barang, upah yang diberika kisara delapan ratus hingga satu juga rupiah, sementara untuk kategori pekerjaan *cleaning service* digaji dengan upah satu juga lima ratus ribu rupiah. Sementara masa kerja buruh rata-rata per hari adalah 9 jam tanpa hari libur. Bahkan dalam kondisi dan waktu tertentu, masa kerja justru sampai 12 jam, hal ini terjadi khusus bagi buruh pengangkut barang. Hal ini disinyalir karena banyaknya penumbang di Pelabuhan Ulee Lheue.

D. Analisis Tinjauan Yuridis terhadap Persesuaian Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 pada Pekerja di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh

Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh untuk tahun 2018 mengacu pada Pergub No. 67/2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 pada Pekerja di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh. Ketetapan tersebut dalam sisi yuridis sesuai dengan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan yang telah disinggung sebelumnya. Artinya, pemerintah Aceh, dalam hal ini gubernur Aceh wajib melakukan kriteria pengupahan. Bahkan dalam sudut hukum Islam sendiri, penulis melihat jumlah upah yang ditetapkan haruslah bersesuaian

¹⁷Hasil wawancara dari beberapa responden, di antaranya Ari dan Angga Pratama, masing-masing sebagai Buruh Pengangkut Barang dan *Cleaning service* di Pelabuhan Ulee Lheue, Kota Banda Aceh, tanggal 13 Juni 2019.

dengan kepentingan dan kemaslahatan rakyat. Hal ini mengacu pada salah satu kadih umum, yang menyebutkan:

تَصَرُّفَ الْإِمَامِ عَلَى الرُّعْيَةِ مَنْوُطٌ بِالْمَصْلَاحَةِ.¹⁸

“Ketetapan atau kebijakan pemerintah dibangun dengan pertimbangan kemaslahatan”.

Kaidah tersebut dapat digeneralisasi bahwa pemerintah secara umum dalam membuat peraturan dan kebijakan didasari atas pertimbangan dan alasan kepentingan masyarakat, yaitu melihat sisi adil, kemanfaatan, dan maslahat bagi masyarakat. Jadi, ketetapan gubernur Aceh tentang Upah Minimum Provinsi idealnya harus memberikan rasa keadilan bagi masyarakat, dalam konteks ini kebijakan tentang pengupahan terhadap buruh.

Pada sub bab terakhir Bab II, penulis telah menyinggung besaran UMP Aceh yang ditetapkan dalam pergub tersebut yaitu dengan jumlah Rp 2.700.000 (dua juta tujuh ratus ribu rupiah). Ketentuan ini termaktup dalam Pasal 2 Pergub tersebut. Menurut penulis, ketetapan tersebut tidak menyalahi atura yuridis yang lebih tinggi, sebab kewajiban gubernulah yang menetapkan besaran jumlah upah minimum yang layak bagi buruh. Hanya saja, tampak ada perbedaan antara ketetapan dan Pergub dengan realisasi di lapangan. Cenderung ada pengabaian dari pihak UPTD Pelabuhan Ulee Lheue terhadap dasar yuridis penetapan upah minimum para pekerja atau buruh di pelabuhan tersebut. Pihak UPTD Pelabuhan Ulee Lheue memberikan upah bagi buruh justru di bawah ketentuan pergub Aceh. Oleh sebab itu, mengikuti ketentuan pergub yang ada, pengabaian tersebut justru dapat berakibat pada tindak pidana. Hal ini selaras dengan ketentuan Pasal 8, di mana bagi pengusaha yang memberikan upah di bawah

¹⁸Jalāluddīn al-Suyūṭī, *al-Asybah wa al-Nazā'ir fī Qawā'id wa Furū' Fiqh Syāfi'iyyah*, Juz' 1, (Riyad: Mamlakah al-'Arabiyyah al-Su'ūdiyyah, 1997), hlm. 202: Kaidah tersebut dapat pula ditemukan dalam beberapa literatur lain, misalnya dalam, Abd al-Majīd Jam'ah al-Jazā'irī, *Qawā'id al-Fiqhiyyah*, (Bairut: Dār Ibn al-Qayyim, 1991), hlm. 440: Lihat juga dalam, Quṭb al-Raisūnī, *Qā'idah Taṣarruf al-Imām 'alā al-Ru'iyyah Manūṭ bi al-Maṣlahah*, (Mesir: Dār al-Kalimah, 2012), hlm. 5-6.

upah minimum yang ditetapkan Pergub dapat dijatuhi pidana. Pengusaha yang dimaksud termasuk UPTD sebagai perusahaan badan hukum, sebagaimana maksud Pasal 1 angka 4 Pergub yang berbunyi:

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara”.

Hasil analisa juga menunjukkan secara yuridis, tidak ada persesuaian antara pergub dengan penetapan upah minimum bagi pekerja di pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh. Ketetapan upah minimum sebagaimana dalam pergub idealnya yaitu Rp 2.700.000. Hal ini tentu berbeda dengan keterangan-keterangan sebelumnya. Kisaran upah yang ada berkisar antara delapan ratus ribu hingga satu juta lima ratus rupiah. Terhadap hal tersebut, sejauh analisa penulis, terdapat beberapa soal yang mendasari adanya perbedaan yang begitu cukup signifikan, yaitu:

- a. Di satu sisi, pihak Pelabuhan Ulee Lheue terkesan mengabaikan peraturan gubernur dengan tidak memberikan upah pekerja sesuai dengan ketetapan Pasal 2 Pergub.
- b. Di sisi lain, pihak pekerja cenderung enggan untuk melakukan protes kepada pihak Pelabuhan Ulee Lheue. Hal ini boleh jadi adanya ketakutan bagi buruh terkait kehilangan pekerjaannya. Hal ini sebenarnya telah disinggung oleh beberapa responden, seperti Junaidi, Angga, dan Deni. Mereka diberikan pekerjaan tersebut sudah bersyukur, dan mencari pekerjaan saat ini dipandang sulit. Di samping itu, terdapat banyak pelamar kerja di Pelabuhan tersebut yang tidak diterima sebab tidak ada lowongan lagi. Oleh sebab itu, mereka enggan untuk melakukan protes dan memilih untuk diam.

Penulis juga melihat adanya ketidaksesuaian pemberian upah kepada buruh di Pelabuhan Ulee Lheue dengan ketetapan Pergub diindikasikan oleh

kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah. Padahal, berdasarkan Pasal 13 Pergub menyatakan bahwa: “Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Gubernur ini dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan”. Ini memberi indikasi hukum bahwa agar Pergub tersebut dapat berjalan dengan baik di tengah masyarakat, khususnya bagi para pekerja/buruh, idealnya memang ada pengawasan yang ketat dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Pengawasan ini tentu akan dapat menindaklanjuti soal yang dihadapi oleh buruh, sehingga hak buruk terhadap UMP tersebut dapat terealisasi dengan baik.



BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, terdapat beberapa poin penting yang dapat dijadikan kesimpulan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Perkembangan upah minimum Banda Aceh mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Dalam empat tahun terakhir, yaitu di tahun 2016, 2017, 2018, dan 2019, ketentuan UMP mengalami kenaikan meski tidak begitu signifikan. Di tahun 2016, UMP sebesar Rp. 2.118.500, di tahun 2017 sebesar Rp. 2.500.000, di tahun 2018 sebesar Rp. 2.700.000, dan di tahun 2019 sebesar Rp. 2.916.810. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui kenaikan jumlah UMP tiap tahunnya naik dengan kisaran Rp 200.000 per tahun. Upah Minimum di Kota Banda Aceh mengikuti Upah Minimum Provinsi yang dikeluarkan berdasarkan Peraturan Gubernur. Perkembangan atau kenaikan upah minimum dari tahun ke tahun karena ingin menyesuaikan upah yang layak dan patut diterima oleh pekerja.
2. Hasil analisa pembahasan menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian upah pada buruh Pelabuhan Ulee Lheue Kota Banda Aceh dilakukan perbulan. Setiap buruh diberi upah perbulan dengan kriteria berbeda-beda. Penetapan upah yang dilakukan oleh pihak UPTD Pelabuhan Ulee Lheue berdasarkan masa kerja. Bagi buruh yang telah lama, diberi ganji maksimal Rp. 1.000.000 bagi pekerja pengangkut barang, dan Rp. 1.500.000 bagi pekerja *cleaning service*, sementara bagi pekerja baru ditetapkan upa di bawah satu juta.
3. Dilihat dari sisi yuridis, Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang

Pengupahan. Hanya saja, upah para buruh di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh tidak sesuai dengan peraturan Gubernur, karena upah yang diberikan lebih rendah dari UMP yang ditetapkan. Pihak UPTD Pelabuhan Ulee Lheue terkesan mengabaikan peraturan gubernur dan menetapkan besaran upah sesuai dengan kebijakan UPTD Pelabuhan secara sendiri.

B. Saran

Terhadap persoalan di atas, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya, pihak Pemerintah Aceh, khususnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan langsung kepada para buruh, dan menanyakan fakta besaran upah yang diberikan. Hal ini diharapkan untuk dapat ditindak lanjuti dan diselesaikan. Selain itu, bagi pihak UPTD Pelabuhan Ulee Lheue, hendaknya menetapkan upah kepada buruh atau pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan Gubernur Aceh.
2. Bagi pekerja atau buruh, hendaknya melakukan pengaduan kepada pihak terkait, boleh jadi kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tentang adanya ketidaksesuaian gaji atau upah yang mereka terima dengan peraturan yang dimaksud. Hal ini bagian dari upaya penerapan peraturan yang ada menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Patra M. Zein, Daniel Hutagalung, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*, Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, 2007.
- A.W.Munawwir dan M. Fairuz, *al-Munawwir: Kamus Indonesia Arab*, Surabaya: Pustaka Progressif, 2007.
- Abd al-Karīm Zaidān, *al-Mafaṣṣal fī Ahkām al-Mar’ah wa al-Bait al-Muslim fī al-Syarī’ah al-Islāmiyyah*, Juz 4, (Bairut: Mu’assasah al-Risālah, 1993.
- Abd al-Majīd Jam’ah al-Jazā’irī, *Qawā’id al-Fiqhiyyah*, Bairut: Dār Ibn al-Qayyim, 1991.
- Abd al-Malik al-Qusyairī, *Laṭā’if al-Isyārāt*, Juz 1, Bairut: Dār al-Kutb al-‘Ilmiyyah, 1971.
- Abdul Rahman Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalat*, Cet. 4, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
- Abdurrahmān bin Ishāq, *Tafsīr Ibn Kašīr*, Terj: M. Abdul Ghifar E.M, Cet. 2, Bogor: Pustaka Imam Syafi’i, 2003.
- Abī Ja’far Muḥammad bin Jarīr al-Ṭabarī, *Jāmi’ al-Bayān ‘an Wujūh Ta’wīl al-Qur’ān*, Juz 14, Mesir: Maktabah Ibn Taimiyah, 1374.
- Achmad S. Ruky, *Menejemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: USU Press, 2010.
- Alī bin Muḥammad al-Jurjānī, *Mu’jam al-Ta’rīfāt*, Tp: Dār al-Faḍīlah, 2004.
- Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012.
- Andi Purnomo, “Hubungan Kenaikan Nilai Upah Minimum Regional-UMR dengan Nilai Upah Pekerjaan Borong dalam Kegiatan Konstruksi Bangunan Gedung”. Jurnal: “Teknisia, Volume 21, Nomor 1, Mei 2016.
- Anton Pradjasto. Dkk., *Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, tt.
- Arief Hidayat, dkk., *Konstitusi*, Jakarta: Mahkamah Konstitusi, 2017.

- Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Edytus Edisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang: Visi Media, 2006.
- Edytus Editu, *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Elisa Susanti, “Efektivitas Upah Minimum di Kabupaten Bandung”, “Artikel”. Dosen Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran. tt.
- Hamdani, *Kecamatan Meuraxa dalam Angka 2018*, Banda Aceh: Badan Pusat Statistik, 2018.
- Hans Wehr, *A Dictionary of Modern Written Arabic*, New York: Spoken Language Services, 1976.
- Ibn Hajar al-‘Asqalānī, *Fath al-Bārī Syarḥ Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Juz, 5, Riyadh: Dār Ṭayyibah, 2005.
- Ibn Manẓūr al-Anṣārī, *Lisān al-‘Arb*, Juz 11, Kuwait: Dār al-Nawādir, 2010.
- Ibn Qayyim al-Jauziyyan, *al-Qawā'id al-Fiqhiyyah al-Mustakhrijah min Kitāb I'lām al-Muwāqī'īn*, Tp: Dār Ibn Qayyim, tt.
- Imām al-Syaukānī, *Fath al-Qadīr*, Juz 2, Kuwait: Dār al-Nawādir, 2010.
- Imam Bawani, dkk., *Pesantren Buruh Pabrik: Pemberdayaan Buruh Pabrik Berbasis Pendidikan Pesantren*, Yogyakarta: LKiS, 2011.
- Jalāluddīn al-Suyūṭī, *al-Asybah wa al-Nazā'ir fī Qawā'id wa Furū' Fiqh al-Syāfi'iyyah*, Juz' 1, Riyadh: Mamlakah al-‘Arabiyyah al-Su'ūdiyyah, 1997.
- John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1990.
- Khalilurrahman El-Mahfani, *Bertambah Kaya dan Berkah dengan Shalat Dhuha*, Jakarta: Wahyu Qolbu, 2015.
- M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, cet. 4, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, Cet. 2, Jakarta: Kencana Prenada Mdia Group, 2013.

- Maulana Muhammad Ali, *The Religion of Islam*, Terj: R. Kaelan dan M. Bachrun, Cet. 8, Jakarta: Datul Kutubil Islamiyah, 2016.
- Muḥammad ‘Amīm al-Barkatī, *al-Ta’rīfāt al-Fiqhiyyah*, Bairut: Dār al-Kutb al-‘Ilmiyyah, 2003.
- Muḥammad bin Ismā’īl al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Riyadh: Bait al-Afkār al-Dauliyyah Linnasyr, 1998.
- Muḥammad bin Khaldūn, *Muqaddimah Ibn Khaldūn*, Terj: Masturi Irham, Cet. 9, Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2017.
- Muna Sungkar, *Jelajah Ujung Barat Indonesia: Banda Aceh-Sabang*, Jakarta: Elex Media Kumputindo, 2015.
- Muṣṭafā Aḥmad al-Zarqā, *al-Madkhal ilā Naẓariyyah al-‘Itizām al-Āmmah fī al-Fiqh al-Islāmī*, Damaskus: Dār al-Qalam, 1999.
- Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung, *Panduan Bentuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006.
- Promoedya Ananta Toer, Dkk., *Kronik Revolusi Indonesia*, Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia, 2003.
- Qutb al-Raisūnī, *Qā’idah Taṣarruf al-Imām ‘alā al-Ru’iyyah Manūṭ bi al-Maṣlahah*, Mesir: Dār al-Kalimah, 2012.
- Rahmah Merdekawaty dkk., “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Menggunakan Model Spatial Autoregressive-Sar”. Jurnal: “GAUSSIAN”, Volume 5, Nomor 3, 2016.
- Said Hawwa, *al-Islām*, Terj: Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, Jakarta: Gema Insani Press, 2004.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 1998.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, cet. 8, Jakarta: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*, cet. 14, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sulaiman Tripa dan Murizal Hamzah, *Aceh Bangkit*, Banda Aceh: Banda Publishing, 2019.
- Tim Redaksi, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008.
- Yazīd bin Mājah al-Qazwini, *Ṣaḥīḥ Sunan Ibn Mājah*, Juz 1, Riyadh: Maktabah al-Ma’ārif, 1997.

Yūsuf al-Qaraḍāwī, *Fatāwā Mu'āṣirah*, Terj: Moh. Suri Sudahri, dkk, Jilid 4, Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2009.

Z.A. Darza, *Alquran dan Iptek: Bekerjalah Dosa-Dosa Anda Diampuni*, Medan: USU Press, 2009.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. / Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 4814/Un.08/FSH/PP.00.9/12/2018

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
- b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri ;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
10. 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;

M E M U T U S K A N

- Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara (i) :
a. Arifin Abdullah ,SHI.,MH
b. Bustamam Usman,SHI.,MA
Sebagai Pembimbing I
Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
N a m a : Marlindawati
N I M : 140105111
Prodi : Hukum Tata Negara/Siyasah
J u d u l : Kajian Yuridis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 (Studi Kasus Pada Pekerja Pelabuhan Ule Lheu Banda Aceh)
- 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 2018;
- 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 : 17 Desember 2018

Dekan,
Muhammad Siddiq

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi HTN;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.



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

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

Nomor : 1871/Un.08/FSH.I/05/2019

03 Mei 2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Kesiediaan Memberi Data

Kepada Yth.

1. Kepala Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh
2. Staf Bidang Pekerjaan di Pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

Nama : Marlindawati
NIM : 140105111
Prodi / Semester : Hukum Tata Negara/ X (Sepuluh)
Alamat : Lamsabang

adalah benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdaftar pada Semester Genap Tahun Akademik 2018/2019, dan sedang menyusun Skripsi yang berjudul, "**Kajian Yuridis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2018 (Studi Kasus Pada Pekerja Pelabuhan Ule Lheu Banda Aceh)**" 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.



FOTO DOKUMENTASI WAWANCARA



