

**PENERAPAN TERHADAP UMP DAN JAM KERJA MENURUT  
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 BAGI  
PEKERJA USAHA WARALABA DI KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**ALYA ANANTIA MAULIDA**

**NIM. 170106009**

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

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022 M/ 1442 H**

**PENERAPAN TERHADAP UMP DAN JAM KERJA MENURUT  
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 BAGI  
PEKERJA USAHA WARALABA DI KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai salah satu beban Studi Program Sarjana (S1)  
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

**ALYA ANANTIA MAULIDA**

NIM.170106009

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum

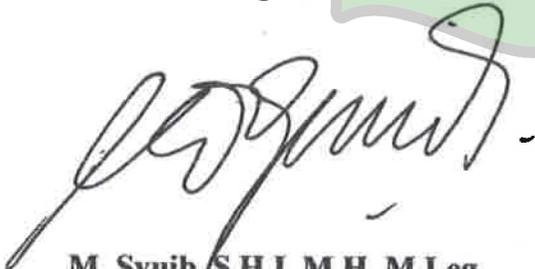
Prodi Ilmu Hukum

جامعة الرانيري

Disetujui untuk Dimunaqasyah Oleh:

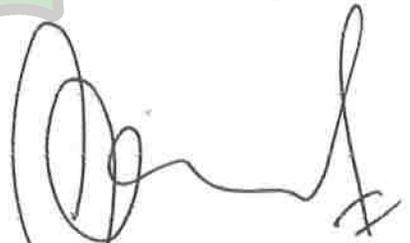
Pembimbing I ,

Pembimbing II,



**M. Syuib, S.H.I., M.H., M.Leg**

NIP. 198109202015031001



**Riadhus Sholihin, S.Sy., M.H**

NIP. 199311012019031014

**PENERAPAN TERHADAP UMP DAN JAM KERJA MENURUT  
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 BAGI  
PEKERJA USAHA WARALABA DI KOTA 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

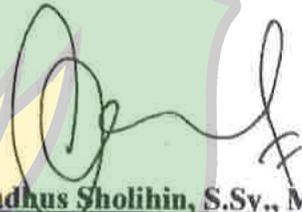
Pada Hari/Tanggal: Jumat, 7 Januari 2021 M  
5 Jumadil Akhir 1442 H

di Darussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,

Sekretaris,

  
M. Syuib, S.H.I., M.H., M.Leg  
NIP.198109202015031001

  
Riadhus Sholihin, S.Sy., M.H  
NIP.199311012019031014

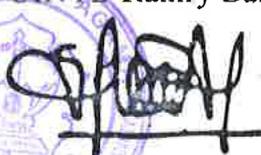
Penguji I,

Penguji II,

  
Dr. Kamaruzzaman, M.SH  
NIP.197809172009121006

  
Nurul Fithria, S.Ag., M.Ag  
NIP.198805252020122014

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

  
Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D  
NIP: 197703032008011015



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

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

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Alya Anantia Maulida  
NIM : 170106009  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya :

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 7 Januari 2022

Yang menyatakan,



Alya Anantia Maulida  
NIM. 170106009

## ABSTRAK

Nama : Alya Anantia Maulida  
Nim : 170106009  
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Penerapan Terhadap UMP Dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Bagi Pekerja Usaha Waralaba di Kota Banda Aceh  
Pekerja Di Usaha Waralaba  
Tanggal Sidang : 7 Januari 2022 M/ 1442 H  
Pembimbing I : M.Syuib, S.H., M.H., M.Leg  
Pembimbing II : Riadhus Sholihin, S.Sy., M.H  
Kata Kunci : UMP, Jam Kerja, Cipta Kerja, Usaha Waralaba

Penelitian ini membahas terkait Penerapan UMP Dan Jam Kerja Sesuai Dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Pekerja Di Usaha Waralaba. Mengenai upah dan jam kerja pada dasarnya adalah hal krusial yang harus diperhatikan. Demikian pekerja dan pengusaha memiliki urgensi langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, para pekerja dan serikat kerja selalu mengharapkan upah yang lebih untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Di Indonesia sendiri persoalan ketenagakerjaan telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Pemerintah juga memiliki peran serta kepentingan untuk menetapkan kebijakan pengupahan, untuk dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja, serta meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. Pertanyaan penelitian dalam skripsi ini adalah bagaimana pertanggung jawaban dari pihak pemberi kerja terhadap pekerja yang dipekerjakan melebihi jam kerja dan upah yang diberikan tidak sesuai aturan dan bagaimana tindakan dan sanksi dari pemerintah terhadap para pemberi kerja yang tidak patuh pada aturan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Yuridis Empiris yaitu peneliti menemukan kebenaran berdasarkan penelitian di lapangan yang mengacu pada ketentuan hukum dengan menggunakan penelitian lapangan dan kepustakaan. Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data melalui wawancara dengan informan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan fakta bahwa peran pemerintah belum efektif terhadap perusahaan maupun pengusaha yang tidak taat aturan terkait hak-hak pekerja atau buruh yang sudah diatur di dalam undang-undang cipta kerja maupun turunannya. Dari paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa upah dan jam kerja merupakan bagian dari hak bagi pekerja yang sudah memiliki kekuatan hukum yang telah diatur dan ditetapkan di dalam peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

## KATA PENGANTAR



Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang **PENERAPAN TERHADAP UMP DAN JAM KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 BAGI PEKERJA USAHA WARALABA DI KOTA BANDA ACEH**. Dan tidak lupa juga shalawat beriringkan salam penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah berjuang demi menegakkan ajaran Islam dipermukaan bumi. Serta telah memberikan suri tauladan yang baik melalui sunnahnya.

Skripsi ini dapat diselesaikan karena beberapa faktor. Banyak motivasi, inspirasi maupun dorongan yang telah diberikan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan kerendahan hati dan rasa hormat yang tinggi, dalam kesempatan ini saya mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, Ak., MA, selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Bapak Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum. Bapak Dr. Jabbar Sabbil, M.A selaku wadek I, Bapak Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si selaku wadek II, dan Bapak Saifuddin Sa'dan, S.Ag selaku wadek III.
3. Ibu Dr. Khairani, S.Ag., M.Ag selaku ketua prodi Ilmu Hukum dan Bapak Badri, S.H.I., M.H selaku sekretaris prodi, beserta seluruh staf prodi yang telah banyak membantu penulis selama mengerjakan skripsi ini.
4. Bapak M. Syuib, S.H.I., M.H., M.Leg selaku pembimbing pertama dan Bapak Riadhus Sholihin, S.SY., M.H, selaku pembimbing kedua yang telah senantiasa ikhlas dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.

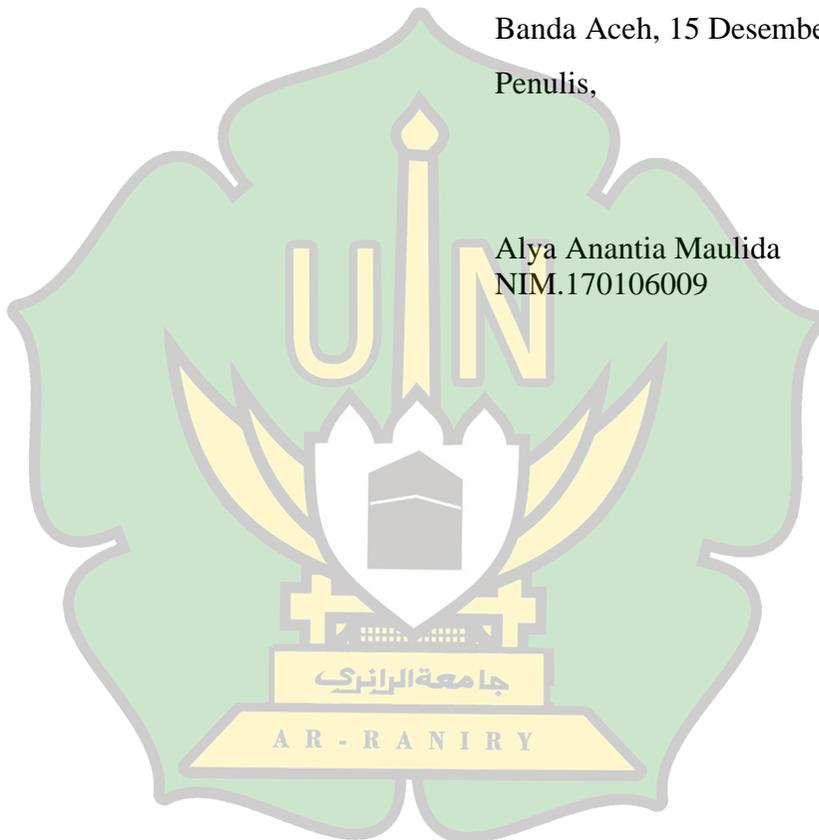
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum, yang telah membantu penulis hingga dapat menyelesaikan semua urusan perkuliahan dalam waktu cepat dan tepat dan kepada semua Dosen Prodi Ilmu Hukum yang telah mengajari dan membekali penulis dengan ilmu sejak awal semester hingga akhir.
6. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta Bapak Sirwan Hadiani, SE dan Ibunda Wirda Mutia, SE yang telah mencurahkan segala usaha dan doa serta *support* yang tiada hentinya untuk kesuksesan dan kemudahan penulis dalam menyelesaikan studi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk ayahanda dan ibunda tercinta.
7. Teristimewa kepada saudara kandung penulis Rifat Aditya Hawari, S.T dan Ghaza Azka Muhaisin, yang telah memberikan dukungan baik materi maupun motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga kebaikan kalian menjadi berkah. Kepada kak Noni, Kak Nuri, Bunda yang selalu memberikan doa dan support.
8. Teristimewa kepada Raga yang tiada henti memberikan dukungan kepada penulis serta sahabat-sahabat seperjuangan Nadya yang selalu mencurahkan waktu dan usaha untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta Fatmi, Nora, Salwa, Nanda, Maura, Taudin, Uwuphobia geng, Geby, Karin, Fatin, semoga kita bisa menggapai mimpi dan cita-cita kita dan menjadi orang yang sukses dunia dan akhirat.
9. Teman seperjuangan jurusan Ilmu Hukum angkatan 2017 yang selalu membantu penulis dalam memperoleh informasi dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga suka duka yang dilewati 4 tahun bersama dapat menghantar kita ke gerbang kesuksesan kelak. Semoga kelak bisa menjadi bagian dari *lawyer-lawyer* yang hebat.

Besar harapan saya agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca, terutama penulis sendiri. Mohon maaf atas segala kekurangan karena disadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis berharap ada masukan yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga kita senantiasa selalu dalam lindungan Allah SWT, Aamiin.

Banda Aceh, 15 Desember 2021

Penulis,

Alya Anantia Maulida  
NIM.170106009



## TRANSLITERASI

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

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huru f Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
ث	Śa'	Ś	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jīm	J	je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki
خ	Khā'	kh	ka dan ha	ك	Kāf	K	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El

ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)	م	Mūm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	sy	es dan ye	ء	Hamzah	'	Apostrof
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	Y	Ye
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)				

## 2. Vokal

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

### 1) Vokal tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	<i>fathah</i>	A	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
◌ُ	<i>ḍammah</i>	U	U

### 2) Vokal rangkap

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

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
يَ...	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	a dan i
وُ...	<i>fathah</i> dan <i>wāu</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	- <i>kataba</i>
فَعَلَ	- <i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	- <i>żukira</i>
يَذْهَبُ	- <i>yazhabu</i>
سَأَلَ	- <i>su'ila</i>
كَيْفَ	- <i>kaifa</i>
هَوَّلَ	- <i>haulā</i>

### 3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ...أَ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
يَ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
وُ...	<i>dammah</i> dan <i>wāu</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ	- <i>qāla</i>
رَمَى	- <i>ramā</i>
قِيلَ	- <i>qīla</i>
يَقُولُ	- <i>yaqūlu</i>

### 4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua:

#### 1. *Tā' marbūṭah* hidup

*tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah 't'.

#### 2. *Tā' marbūṭah* mati

*tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.

3. Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	- <i>raud' ah al-atfāl</i>
	- <i>raud' atul atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	- <i>al-Madīnah al-Munawwarah</i>
	- <i>AL-Madīnatul-Munawwarah</i>
طَلْحَةُ	- <i>ṭalḥah</i>

#### 5. *Syaddah (Tasydīd)*

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا	- <i>rabbanā</i>
نَزَّلَ	- <i>nazzala</i>
الْبِرُّ	- <i>al-birr</i>
الْحَجَّ	- <i>al-ḥajj</i>
نُعَمُّ	- <i>nu' 'ima</i>

#### 6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ( ال ), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

رَجُلٌ	-ar-rajulu
اسَيِّدَةٌ	-as-sayyidatu
اشْمَسُ	-asy-syamsu
القَلَمُ	-al-qalamu
البَدِيعُ	-al-badī‘u
الْخَالِلُ	-al-jalālu

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	-ta' khuzūna
النَّوْءُ	-an-nau'
شَيْءٌ	-syai'un
إِنَّ	-inna
أَمْرٌ	-umirtu
أَكَلٌ	-akala

## 8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	-Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn
	-Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ الْمِيزَانَ	-Fa auf al-kaila wa al-mīzān
	-Fa auful-kaila wal- mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ	-Ibrāhīm al-Khalīl
	-Ibrāhīmul-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	-Bismillāhi majrahā wa mursāh
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ	-Wa lillāhi ‘ala an-nāsi ḥijju al-baiti man istaṭā‘a
	ilahi sabīla

مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

-*Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistaṭā ‘a ilaihi sabīlā*

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	- <i>Wa mā Muhammadun illā rasul</i>
إِنَّ أَوْلَىٰ بُيُوتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ	- <i>Inna awwala baitin wuḍ i ‘a linnāsi</i>
لَلَّذِي بِيَكَّةَ مُبَارَكَةٌ	<i>lallaḏī bibakkata mubārakkan</i>
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	- <i>Syahru Ramadān al-laḏi unzila fih al-Qur’ānu</i>
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَلْفِ الْمِائِينَ	- <i>Syahru Ramaḍ ānal-laḏi unzila fihil qur’ānu</i>
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَلْفِ الْمِائِينَ	- <i>Wa laqad ra’āhu bil-ufuq al-mubīn</i>
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَلْفِ الْمِائِينَ	<i>Wa laqad ra’āhu bil-ufuqil-mubīni</i>
أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	- <i>Alhamdu lillāhi rabbi al-‘ālamīn</i>
أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	<i>Alhamdu lillāhi rabbil ‘ālamīn</i>

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ	- <i>Nasrun minallāhi wa fathun qarīb</i>
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا	- <i>Lillāhi alOamru jamī’an</i>
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا	<i>Lillāhil-amru jamī’an</i>
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	- <i>Wallāha bikulli syai’in ‘alīm</i>

## 10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu

Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.  
Contoh: *Şamad Ibn Sulaimān*.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasikan. Contoh: *Tasauf*, bukan *Tasawuf*.



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Peta Kota Banda Aceh .....	42
Gambar 2	Wawancara dengan Agussalim selaku ketua SPAI.....	73



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Susunan Kepengurusan Dewan Pimpinan Pusat SPAI .....	46
--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik .....	68
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian dari Biro Hukum Kantor Gubernur Aceh.....	69
Lampiran 3	Surat Keterangan Pembimbing Skripsi.....	70
Lampiran 4	Surat Permohonan Melakukan Penelitian Skripsi .....	71
Lampiran 5	Protokol Wawancara.....	72



## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL</b>		
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>		<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG .....</b>		<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS .....</b>		<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>		<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>		<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>		<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>		<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>		<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>		<b>xviii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>		<b>xix</b>
<b>BAB SATU    PENDAHULUAN.....</b>		<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....		1
B. Rumusan Masalah.....		7
C. Tujuan Penelitian.....		8
D. Manfaat Penelitian.....		8
E. Kajian Pustaka.....		8
F. Penjelasan Istilah.....		11
G. Metodologi Penelitian .....		12
1. Pendekatan Penelitian .....		13
2. Jenis Penelitian.....		13
3. Sumber Data .....		13
4. Teknik Pengumpulan Data .....		14
5. Analisis Data.....		14
H. Sistematika Pembahasan .....		15
<b>BAB DUA    KONSEP UPAH MINIMUM PROVINSI .....</b>		<b>16</b>
A. Pengertian Tenaga Kerja dan Upah Kerja.....		16
B. Pengupahan Menurut Sudut Pandang Islam.....		20
C. Sistem Waralaba dan Aspek Hukumnya.....		22
D. Dasar Hukum Perjanjian Kerja .....		25
E. Dasar Hukum Terhadap UMP dan Jam Kerja.....		29
1. Definisi Upah Minimum Provinsi dan Dasar Hukumnya .....		29
2. Dasar Hukum Jam Kerja .....		33
F. Ketentuan Sanksi Terhadap Pelanggaran Aturan Upah Kerja dan Jam Kerja .....		36

<b>BAB TIGA</b>	<b>PELAKSANAAN DAN SANKSI PELANGGARAN UU CIPTA KERJA DAN UMP DI KOTA BANDA ACEH .....</b>	<b>42</b>
	A. Gambaran Umum Kota Banda Aceh.....	42
	B. Profil Kantor Gubernur Aceh.....	43
	1. Sejarah Lahirnya Kantor Gubernur Aceh.....	44
	2. Visi dan Misi Kantor Gubernur Aceh .....	44
	3. Tugas dan Wewenang Gubernur .....	45
	C. Profil Kantor Serikat Pekerja Aceh Indonesia .....	46
	D. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang UMP dan Jam Kerja di Kota Banda Aceh .....	48
	1. Pelaksanaan UMP di Kota Banda Aceh .....	48
	2. Pelaksanaan Jam Kerja di Banda Aceh .....	50
	E. Sanksi Terhadap Pelanggaran UMP dan Jam Kerja di Kota Banda Aceh .....	51
	1. Sanksi Pelanggaran Upah Minimum Provinsi di Kota Banda Aceh.....	51
	2. Sanksi Pelanggaran Jam Kerja di Kota Banda Aceh .....	54
	F. Peran Pemerintah dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh .....	55
<b>BAB EMPAT</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
	A. Kesimpulan.....	61
	B. Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>64</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>		<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>68</b>

# BAB SATU

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada jalannya kehidupan manusia selalu mencari cara untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk menghidupi kebutuhannya tersebut maka diperlukan adanya suatu pekerjaan. Sebagaimana diketahui bahwasannya di dalam setiap hubungan kerja diperlukan suatu hubungan kerjasama antar pengusaha dan pekerja. Untuk menjadi seorang tenaga kerja pada sebuah perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, harus melewati beberapa tahap yang ditentukan baik itu dari segi usia, pendidikan, kemampuan, maupun pengalaman yang dapat menentukan posisi kerjanya jika diterima berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>1</sup>

Dasar hubungan kerja tercipta sesudah adanya perjanjian kerja. Dimana hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja ialah suatu pernyataan yang sangat penting, yakni diantaranya mengenai persetujuan seseorang untuk bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Suatu perjanjian kerja memiliki dua bentuk, yakni tertulis maupun lisan. Suatu perjanjian kerja harus sesuai dengan syarat-syarat suatu perjanjian baik itu syarat subjektif maupun objektif. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Apabila perjanjian kerja tersebut mencakup pengaturan pengupahan, maka kausula pengupahannya harus tunduk pada peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan, yang antara lain mengatur tentang besar upah, uang lembur dan tunjangan-tunjangan.<sup>2</sup>

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 menjabarkan beberapa pasal yang menjadi dasar hukum atau pondasi Negara Republik Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia

---

<sup>1</sup> Wardi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jogjakarta: Buku Biru, 2013), hlm. 9.

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 12.

merupakan Negara yang berlandaskan hukum”. Dalam Pasal 27 ayat (2) juga dinyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 huruf d ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menjabarkan bahwasanya tiap orang berhak untuk diperlakukan setara dihadapan hukum tanpa terkecuali, yang di dalamnya menyebutkan bahwa tiap-tiap orang memiliki hak atas suatu pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang setara dihadapan hukum. Setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta memiliki imbalan dan perlakuan yang adil dan layak di dalam hubungan kerja. Setiap warga Negara memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang setara dimata hukum dalam pemerintahan.<sup>3</sup> Undang-Undang ini dilihat dari sudut kekuatan hukum yang mana sumber hukumlah yang paling tertinggi, sedangkan peraturan lainnya memiliki kedudukan yang lebih rendah dari undang-undang dan biasanya adalah peraturan pelaksana undang-undang.<sup>4</sup>

Berdasarkan isi dari Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 huruf d ayat (1) diatas, dapat dipahami bahwasanya tiap-tiap warga Negara memiliki kesempatan yang sama yakni hak konstitusional yang merupakan hak warga Negara yang diberi dan dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945. Seperti yang tertera di dalam alinea ke-empat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang memiliki makna membangun suatu pemerintahan Negara Indonesia yang menjaga dan melindungi segenap bangsa Indonesia. Pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) pada Pasal 38 ayat (1) yang menyebutkan bahwa setiap warga Negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, serta kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak dan pada ayat (2) juga menyebutkan setiap orang berhak untuk bebas memilih pekerjaan yang diminatinya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

<sup>4</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 2001), hlm. 20.

<sup>5</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 dan PPRI Tahun 2010.

Aturan ini menjadi landasan bagi terbentuknya perundang-undangan lainnya, khususnya pengaturan tentang ketenagakerjaan. Dimana setiap pekerja memiliki hak akan memperoleh pendapatan yang pantas bagi kemanusiaan agar terciptanya pemenuhan penghidupan yang layak. Untuk mewujudkan penghasilan yang memadai, maka pemerintah menentukan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Kebijakan pengupahan itu melingkupi upah minimum, upah kerja lembur, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, struktur skala pengupahan yang proporsional, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Dalam hal ini pemerintah menetapkan upah minimum, berdasarkan kebutuhan hidup yang sepadan dan dengan memperhatikan serta melihat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>6</sup>

Demikian pekerja dan pengusaha memiliki urgensi langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan serta kebutuhan yang lainnya. Oleh karena itu, para pekerja dan serikat kerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidup mereka.<sup>7</sup> Pemerintah juga memiliki peran serta kepentingan untuk menetapkan kebijakan pengupahan, untuk dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja, meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan dimaksudkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi.<sup>8</sup>

Pengusaha juga dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Pengaturan tentang pengupahan telah diatur oleh

---

<sup>6</sup>Wardi, *Himpunan Lengkap...*, hlm. 58.

<sup>7</sup>Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: Bima Aksara, 1987), hlm. 57.

<sup>8</sup>Payman J. Simanjuntak, *Managemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Buku Biru, 2011), hlm. 129.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yakni kebijakan pemerintah untuk mengatur isu-isu strategis mengenai bentuk upah, upah bagi pekerja atau buruh, upah minimum dan upah bagi pekerja atau buruh pada usaha mikro dan usaha kecil. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila dalam hal kesepakatan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup>

Mengenai upah dan jam kerja pada dasarnya adalah hal krusial yang perlu diperhatikan. Di Indonesia sendiri pun persoalan ketenagakerjaan telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada klaster ketenagakerjaan. Dimana di dalam undang-undang tersebut tertuang sangat jelas mengenai aturan jam kerja, upah, jenis dan sifat pekerjaan. Khususnya pada Pasal 77 ayat (2), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menuangkan aturan bahwasannya mewajibkan setiap pengusaha atau pemberi kerja untuk menerapkan aturan dan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja sendiri mengatur 2 (dua) jenis sistem kerja, yaitu:

1. 7 (tujuh) jam kerja selama satu hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam kerja selama 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>10</sup>

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan terhadap jam kerja yakni 40 (empat puluh) jam dalam seminggu. Jika melebihi dari ketentuan tersebut maka akan dianggap sebagai kerja lembur yakni melakukan

---

<sup>9</sup>Wardi, *Himpunan Lengkap...*, hlm. 60.

<sup>10</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020, No. 245 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.

pekerjaan yang menyimpang dari jam kerja disebut kerja lembur.<sup>11</sup> Waktu dan upah lembur bagi para pekerja sudah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Adapun persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang akan mempekerjakan pekerjaannya melebihi waktu kerja telah diatur pada Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang menyebutkan bahwa ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan, dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) minggu. Pada ayat (2) juga menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur kepada pekerjaannya dan pada ayat (4) menjelaskan bahwa pelaksanaan jam kerja bagi pekerja atau buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>12</sup>

Maka dari itu akan menjadi masalah apabila pekerja menandatangani perjanjian kerja lembur atas dasar keterpaksaan, yang dimaksud dengan keterpaksaan disaat penandatanganan pengambilan waktu kerja lembur tersebut dikaitkan dengan bentuk loyalitas atau kesetiaan pekerja terhadap perusahaan. Loyalitas atau kesetiaan secara tidak langsung memberikan suatu jaminan akan proses dan kelangsungan para pekerja atas karir dan pekerjaan mereka. Pekerja akan dianggap tidak loyalitas apabila mereka (pekerja) tidak menandatangani surat perintah lembur. Bersamaan dengan hal itu, maka akan muncul kekhawatiran para pekerja akan kehilangan pekerjaan mereka maka mau tidak mau akan lebih baik untuk menyetujui permintaan perusahaan dari pada nantinya akan beresiko kehilangan pekerjaan karena mereka membutuhkannya. Padahal sesuai dengan tujuan pemerintah lewat pembentukan perundang-

---

<sup>11</sup>Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, hlm. 56.

<sup>12</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020, No. 245 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.

undangan adalah kesetaraan dan kedudukan antara pekerja dan pengusaha itu sama.

Pengaturan mulai, dan berakhirnya waktu, atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur dengan jelas sesuai kebutuhan dari para pihak dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun, setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh buruh atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka, harus dihitung sebagai lembur yang dibayarkan karena merupakan hak buruh atau pekerja yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Jika kita melihat realita yang terjadi dalam lingkup masyarakat, seperti undang-undang yang saya jabarkan diatas tidak sepenuhnya diterapkan oleh pemilik usaha di Banda Aceh dan kurangnya pengawasan dari pemerintah daerah dalam melaksanakan penegakan peraturan yang telah termuat di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Adapun setelah penulis melakukan beberapa sesi wawancara kepada narasumber, yakni para pekerja Cafe di Banda Aceh, serta usaha waralaba yang diantaranya usaha Coffe Shop dan swalayan. Penulis mendapati informasi bahwa para pekerja di Coffe Shop jenis usaha waralaba maupun pribadi memiliki jumlah pendapatan di bawah batas Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh yakni kisaran Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) hingga Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah) dengan waktu lama kerja 8 (delapan) jam per hari dan 7 (tujuh) hari dalam seminggu dan juga waktu lama jam kerja 9 (sembilan) jam per hari dan 7 (lima) hari dalam seminggu.<sup>13</sup>

Pada kasus usaha swalayan dengan sistem usaha waralaba saya mendapatkan informasi dari pihak narasumber yakni, Upah Minimum Provinsi yang mereka peroleh tiap bulannya sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Aceh yang berlaku yakni, Rp.3.500.000 (tiga juta lima ratus ribu rupiah)

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Fatiya selaku pekerja di Coffe Shop jenis waralaba, Pada Tanggal 15 Agustus 2021.

termasuk uang konsumsi pekerja di dalamnya. Namun untuk waktu lama jam kerja yakni 9 (sembilan) jam perhari dan 6 (enam) hari dalam seminggu.<sup>14</sup> Berdasarkan informasi yang saya dapatkan tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih banyak pengusaha Coffe Shop yang membayar gaji bulanan pekerjanya di bawah batas Upah Minimum Provinsi Aceh yakni di atas angka Rp.3.165.031<sup>15</sup> (tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu perak) sesuai Peraturan Gubernur yang dikeluarkan dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 569/1526/2020.

Demikian terkait perihal jam kerja masih sama dengan usaha *Coffe Shop* waralaba maupun *non* waralaba di Kota Banda Aceh, yakni melewati batas waktu jam kerja sesuai aturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan, yang sudah terhitung waktu kerja lembur namun tidak diberi upah kerja lembur. Berdasarkan latar belakang di atas menurut saya menarik untuk diteliti yang kemudian akan dilakukan dalam proposal skripsi dengan judul “Penerapan Terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bagi Pekerja Usaha Waralaba di Kota Banda Aceh”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka yang menjadi masalah dalam skripsi adalah:

1. Bagaimana pertanggung jawaban dari pihak pemberi kerja terhadap pekerja yang dipekerjakan melebihi jam kerja dan upah yang diberikan tidak sesuai aturan?
2. Bagaimana tindakan dan sanksi dari pemerintah terhadap para pemberi kerja yang tidak patuh pada aturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan?

---

<sup>14</sup>Wawancara dengan Ayu selaku pekerja di swalayan jenis waralaba. Pada Tanggal 01 September 2021.

<sup>15</sup>Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor. 569/1526/2020.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui jawaban serta perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja melebihi jam serta upah yang di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) yang diatur dalam aturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Adapun yang menjadi tujuan dari skripsi yang saya tulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum ketenagakerjaan tentang pembayaran upah serta sanksi apa yang diterima oleh perusahaan apabila memberikan gaji kepada karyawannya tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi yang telah ditetapkan di Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui bagaimana tindakan yang dapat dilakukan oleh pekerja jika tuntutan atas upah yang melebihi jam kerja tidak diberikan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk mewujudkan penerapan Upah Minimum Provinsi, serta jam kerjasi Kota Banda Aceh sesuai dengan aturan yang berlaku. Serta menambah wawasan penulis dalam menyelesaikan penelitiannya, dan juga dapat menjadi bahan bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi mahasiswa/i Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

### **E. Kajian Pustaka**

Berikut ini ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dan keterkaitannya dengan judul penelitian penulis, yakni: Adapun penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian penulis, yakni yang pertama adalah skripsi yang berjudul Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Kasus Goal Café And Coffe Shop Jalan Bauty, Goa) hasil karya penulisan dari peneliti Bahrul Ulum mahasiswa dari Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Tahun 2019.

Skripsi ini menjelaskan mengenai sistem pengupahan pekerja dalam sistem ekonomi Islam, hak pekerja untuk memperoleh upah tepat waktu serta membahas mengenai kategori upah yang layak. Yakni dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Adapun dipaparkan oleh peneliti dari skripsi tersebut ialah memperoleh hasil bahwasanya pekerja belum mendapatkan haknya untuk memperoleh upah yang layak sesuai dengan aturan di dalam Al-Quran. Yakni pada Quran surah Asy-Syu'ara ayat 26:183 yang artinya:

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

Dimana terjemahan di atas bermakna bahwasanya janganlah seseorang itu merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian lebih jauh, hak-hak dalam gaji bermakna janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasa diberikan.

Skripsi yang berjudul *Penerapan Upah Minimum Regional Karyawan Di Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Pangkalpinang)* hasil karya skripsi dari Rezki Angkasa Tofriani mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Bangka Belitung Balunjuk Tahun 2016. Skripsi ini membahas mengenai penerapan gaji karyawan pada perusahaan yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) di Kota Pangkalpinang yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jurnal Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang ditulis oleh Rizky Dwi Rochmah dengan judul *Hak Pekerja Indomaret dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kajian Perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* mengemukakan permasalahan mengenai

perspektif hukum Islam terkait perlindungan pekerja usaha waralaba Indomaret atas hilangnya barang diperbolehkan karena dalam aturan pemotongan lebih banyak maslahat (kemanfaatannya) daripada mudharatnya, apabila pemotongan tersebut dilakukan secara sepihak dan tidak tercantum pada kontrak atau perjanjian kerja maka hal tersebut tidaklah sah. Namun, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia terkait perlindungan hak-hak pekerja Indomaret sebagaimana isi perjanjian kerja telah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah yang terkait.

Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Malang yang ditulis oleh Isdian Anggraeny dan Nur Putri Hidayah dengan judul “Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Konsep *Remote Working* dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja” yang mengemukakan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan konsep *remote working* yang harus tunduk pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja dimana pembuatan PKWT dengan konsep *remote working* perlu memperhatikan tiga aspek hukum yakni KUHPerdara, Undang-Undang Cipta Kerja berikut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang ITE.

Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Jember yang ditulis oleh Nadya Anggraeny dengan judul “Perjanjian Waralaba dan Akibat Hukumnya Jika Terjadi Wanprestasi” yang membahas mengenai perjanjian waralaba yang bertentangan dengan asas konsesualisme dan asas kebebasan berkontrak. Bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh *franchise* adalah berupa sama sekali tidak melakukan prestasi, melakukan prestasi tetapi terlambat, dan melakukan prestasi tetapi tidak sempurna. Akibat hukum yang ditimbulkan jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian waralaba. Franchisor akan melakukan pemutusan perjanjian waralaba secara sepihak dan menuntut ganti kerugian. Cara penyelesaiannya jika terjadi wanprestasi adalah menggunakan cara musyawarah, apabila tidak

berhasil maka franchisor dapat mengajukan gugatan ke pengadilan yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak.

Jurnal oleh Mudassir Mathar yang berjudul “Aspek Hukum Usaha Waralaba di Indonesia” membahas mengenai peraturan-peraturan yang berlakupa pada perjanjian waralaba (franchising), sesudah adanya peraturan yang khusus untuk mengatur waralaba, yaitu peraturan hukum tentang perjanjian khususnya yang dijumpai pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, peraturan tentang Hak Milik Intelektual yaitu hak paten, hak merek dan hak cipta sesuai Undang-Undang No.19 Tahun 2002.

Dari beberapa karya ilmiah yang telah peneliti kemukakan di atas, maka diperoleh kenyataan belum ada yang meneliti mengenai tentang judul yang sama dengan penelitian saya yakni mengenai “Penerapan Terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bagi Pekerja Usaha Waralaba di Kota Banda Aceh”. Penelitian ini akan lebih fokus terhadap masalah pelaksanaan UMP di Aceh dan waktu jam kerja di Aceh yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peran dan tindakan tegas oleh pemerintah Kota Banda Aceh terhadap pengusaha yang tidak taat aturan di Kota Banda Aceh.

## **F. Penjelasan Istilah**

Untuk memudahkan pemahaman, maka kiranya penulis perlu untuk memberikan penjelasan untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dan kesalah pahaman serta memahami isi pada penulisan ini. Adapun judul skripsi ini adalah Penerapan Terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bagi Pekerja Waralaba di Kota Banda Aceh maka yang ingin di jelaskan adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang

- mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.<sup>16</sup>
2. Waralaba atau franchise merupakan hak khusus yang dimiliki oleh orang perseorangan atau badan usaha terhadap sistem bisnis dengan ciri khas usaha dalam rangka memasarkan barang dan/atau jasa yang telah terbukti berhasil dan dapat dimanfaatkan dan/atau digunakan oleh pihak lain berdasarkan perjanjian waralaba .<sup>17</sup>
  3. Upah Minimum Provinsi (UMP) ialah upah minimum yang berlaku untuk satu Provinsi. Apabila di dalam suatu kabupaten atau kota sudah memiliki ketentuan mengenai Upah Minimum Kota yang jumlahnya harus lebih besar dari UMP maka yang berlaku adalah ketentuan mengenai UMK.
  4. Jam Kerja ialah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari.<sup>18</sup>

## G. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>19</sup> Dari penulisan skripsi di atas, maka diperlukan adanya metode penelitian yang digunakan untuk merumuskan dan menganalisa permasalahan yang akan diangkat, yaitu sebagai berikut:

### 1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris yaitu pendekatan dengan cara menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan

---

<sup>16</sup> Suparno, *Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 2, No. 1, 2017, hlm. 372.

<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Waralaba.

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>19</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung Alfabeta, 2017), hlm. 3.

cara menggabungkan bahan-bahan materi hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh dilapangan.

## 2. Jenis Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), penelitian lapangan merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan sistematis dan berlandaskan pada objek, masalah, dan tujuan penelitian.<sup>20</sup>

## 3. Sumber Data

Dalam penelitian Yuridis Empiris ini sumber data dibedakan menjadi tiga yakni:

### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh seorang peneliti secara langsung dari sumbernya tanpa campur tangan atau perantara dari pihak lain yakni langsung dari objeknya, lalu di kumpulkan dan diolah sendiri atau seseorang atau suatu organisasi. Misalnya, melakukan wawancara secara langsung mengenai pemahaman hukum masyarakat dengan berlakunya suatu aturan. Misal dengan cara wawancara, observasi, pengamatan, angket dan lain sebagainya.<sup>21</sup>

### b. Data Skunder

Yaitu data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari sumber atau objek penelitiannya, tetapi melalui sumber lain. Peneliti memperoleh data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial. Misalnya dengan buku-buku teks, jurnal, majalah, dokumen, koran, peraturan, perundangan, dan lain sebagainya.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup>Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 62.

<sup>21</sup>Suteki, Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2018), hlm. 214.

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm. 215.

### c. Data Tersier

Data Tersier merupakan bahan yang berisikan penjelasan atau informasi tentang bahan hukum primer atau skunder.<sup>23</sup>

## 4. Teknik Pengumpulan Data

### a. Wawancara

Metode wawancara ialah metode pengumpulan data yang menggunakan cara tanya jawab sambil langsung bertatap muka dengan objek penelitian untuk memperoleh keterangan yang diinginkan.<sup>24</sup> Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan pekerja *caffé* dan pekerja swalayan di Kota Banda Aceh, wawancara ini menggunakan daftar pertanyaan. Tujuan dari wawancara ini ialah agar mendapatkan keterangan penjelasan, pendapat, dan bukti tentang adanya suatu masalah.

### b. Observasi

Metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan seorang peneliti melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk diamati.<sup>25</sup>

## 5. Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah upaya yang dilakukan untuk mencari dan menyusun secara sistematis hasil observasi yang telah didapatkan di lapangan, sedangkan untuk menambah pemahaman tersebut maka dibutuhkan uraian lebih lanjut dengan upaya mencari makna.<sup>26</sup> Data yang diperoleh dari data primer dan data skunder dianalisis secara kualitatif dengan memberikan gambaran terhadap nilai-nilai kepastian hukum, perlindungan hukum, serta sejauh mana penerapan UMP dan jam kerja di Kota Banda Aceh.

---

<sup>23</sup>Amiruddin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 30.

<sup>24</sup>*Ibid.*, hlm. 215.

<sup>25</sup>Pupu Saeful Rahmat, *Penelitian Kualitatif*, Equilibrium, Vol. 5, No. 9, Januari-Juni 2009, hlm.7.

<sup>26</sup>Ahmad Rijal, *Analisis Data Kualitatif*, Jurnal Alhadhrarah, Vol. 17, No.33, Januari-Juni 2018, hlm. 84.

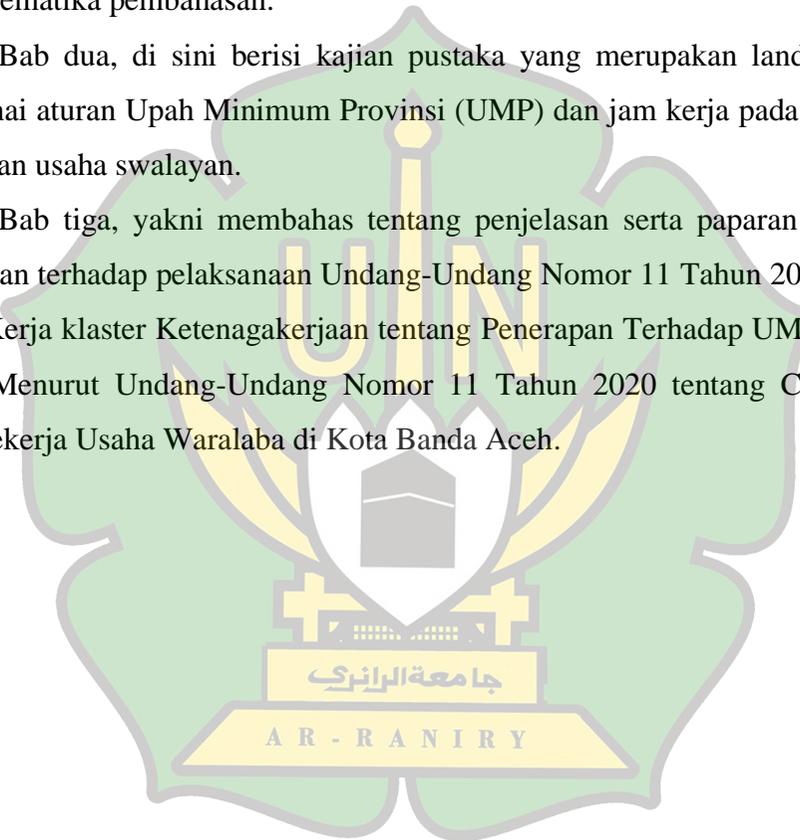
## H. Sistematika Pembahasan

Penulisan ini dibuat dalam bentuk karya ilmiah dengan sistematika pembahasan, penulis menjelaskan penulisan karya ilmiah ke dalam 4 (empat) bab yang terdiri dari:

Bab satu, pendahuluan meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua, di sini berisi kajian pustaka yang merupakan landasan teori mengenai aturan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan jam kerja pada pekerja di *Caffe* dan usaha swalayan.

Bab tiga, yakni membahas tentang penjelasan serta paparan dari hasil penelitian terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan tentang Penerapan Terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bagi Pekerja Usaha Waralaba di Kota Banda Aceh.



## **BAB DUA**

### **KONSEP UPAH MINIMUM PROVINSI**

#### **A. Pengertian Tenaga Kerja dan Upah Kerja**

Permasalahan tenaga kerja adalah masalah yang cukup kompleks dan besar. Kompleks karena masalahnya berdampak oleh banyak faktor yang saling berhubungan dengan pola yang tidak selalu kiranya mudah dipahami. Besar karena menyangkut jutaan jiwa. Untuk mendeskripsikan masalah tenaga kerja dimasa yang akan datang tidaklah mudah, karena disamping mendasarkan pada jumlah tenaga kerja di masa lampau, harus juga diketahui prospek produksi di masa mendatang.<sup>27</sup>

Tenaga kerja merupakan salah satu aspek yang dapat menunjang perekonomian di dalam suatu perusahaan maupun sebuah organisasi. Tenaga kerja ialah pihak yang digunakan kinerjanya baik dari segi fikirannya maupun tenaganya. Maka dari itu, dalam hal ini sangatlah dibutuhkan beberapa penghargaan ataupun jaminan terhadap kinerja dari tenaga kerja tersebut, yang biasa direpresentasikan dalam berbagai bentuk, salah satunya yakni upah. Tenaga kerja dalam pandangan agama Islam (khususnya dalam kajian ilmu *Muallamah*), termasuk ke dalam aktivitas yang termasuk sebagai aktivitas *Ijarah*.<sup>28</sup>

Kegiatan *ijarah* (sewa menyewa) dalam hal ini, dimaknai sebagai upah-mengupah, dimana pihak pemilik tenaga kerja dimisalkan sebagai penyewa, dan sebaliknya pihak tenaga kerja diibaratkan sebagai sesuatu yang disewakan. Tenaga kerja juga suatu sumber daya awal untuk berlangsungnya suatu produksi di dalam suatu perusahaan, ataupun di dalam struktur organisasi. Adanya tenaga kerja di dalam suatu tindakan produksi sangat diperlukan, terutama untuk

---

<sup>27</sup>Aksin Nur, *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*, Jurnal Meta Yuridis, Vol. 1, No. 2, 2018, hlm. 1

<sup>28</sup>*Ibid.*, hlm. 15.

mereka yang tingkat produktivitasnya membutuhkan tingkat efisiensi di dalam prosesnya.<sup>29</sup>

Semakin tinggi jumlah tenaga kerja yang ada di dalam suatu produksi, maka semakin besar juga beberapa hal yang butuh diperhatikan di dalamnya, yaitu mengenai jaminan mereka sebagai tenaga kerja. Tidak dapat dipungkiri, apabila di dalam suatu bentuk kegiatan produktivitas suatu badan usaha atau organisasi, terdapat berbagai peristiwa yang ada di luar perhitungan skala produktivitas. Termasuk kecelakaan kerja yang dapat memberikan kerugian di dalam suatu produktivitas, juga terdapat hal-hal yang berhubungan dengan pengolahan finansial produksi yang buruk, sehingga berdampak pada pengurangan tenaga kerja yaitu adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>30</sup>

Permasalahan upah minimum buruh di Indonesia menjadi persoalan yang tidak pernah selesai diperdebatkan. Pokok permasalahan yang diperdebatkan dari sisi buruh, terletak pada ketidak cukupan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan dari sisi pengusaha, kenaikan upah yang menjadi masalah yang berat. Salah satu gagasan untuk mencari jalan keluar dari perdebatan ini adalah dilontarkannya konsep upah layak.<sup>31</sup> Dalam berbagai aksi industrial dan demonstrasi buruh, upah selalu menjadi daftar teratas tuntutan aksi.

Indonesia sebagai Negara yang sedang berkembang, yang mengambil jalur industrial dengan mengandalkan penanaman saham asing, pemerintah Indonesia menetapkan kebijakan upah rendah sebagai bentuk daya tarik sekaligus sebagai cara untuk memenangkan persaingan dengan sesama Negara berkembang lain di kawasan Asia Pasifik. Jika dilihat dari lain sisi, secara objektif keadaan pasar kerja Indonesia ditandai oleh kelebihan penawaran dan mutu angkatan kerja yang rendah. Pada saat bersamaan pemerintah juga

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 20.

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Indrasari Tjandraningsih, *Menuju Upah Layak (Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia)*, (Jakarta: Akatiga, 2009), hlm.15.

dihadapkan pada tanggung jawab besar untuk menciptakan lebih luas kesempatan kerja untuk menahan tingginya angka pengangguran. Salah satu jawaban terhadap permasalahan tersebut ialah penerapan kebijakan upah minimum.

Pada tataran konsep maupun empirik, kebijakan ini masih menjadi perdebatan yang bersifat klasik dan terletak pada dua kutub, yakni kutub yang pro dan yang kontra, juga kutub pengusaha dan buruh. Pada tataran teori, perdebatan ini pada dasarnya merupakan bentuk dari perdebatan di antara pendukung dan penentang upah minimum, terutama persoalan konsekuensinya. Para pendukung memberikan argument bahwa upah minimum akan meningkatkan standar kehidupan kelompok miskin, mendorong konsumsi, dan menekan biaya pengeluaran pemerintah untuk program kesejahteraan sosial untuk masyarakat.

Sebaliknya para penentang upah minimum mempunyai argumentasi yang tidak akan membantu kelompok miskin, dan hanya menguntungkan sebagian kecil pekerja dan merugikan lebih banyak pekerja yang kurang terampil, serta mengurangi daya saing perusahaan.<sup>32</sup> Pada tataran empirik, kutub pengusaha mengeluh bahwa kenaikan upah minimum setiap tahun namun tidak diimbangi dengan kenaikan produktivitas kerja dan membebani biaya produksi. Sebaliknya, pada kutub buruh dikeluhkan soal kenaikan upah minimum yang tidak kunjung cukup memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Perdebatan tersebut sebenarnya juga didasari oleh pemahaman yang tidak terlalu sama mengenai konsepsi tentang upah, baik dari kalangan buruh maupun pengusaha. Lingkup asosiasi pengusaha yang berperan sebagai pemberi upah, memang terlihat siap dengan konsep upah yang memadukan antara kompensasi terhadap kerja yang dilakukan oleh buruh dalam suatu hubungan kerja, dan

---

<sup>32</sup> Indrasari Tjandraningsih, *Menuju Upah Layak (Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia)*, Jakarta: Akatiga, 2009, hlm. 27-28.

usaha untuk memberikan kesejahteraan bagi buruh.<sup>33</sup> Secara umum upah merupakan pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama dia mengerjakan pekerjaan yang dipandang melakukan pekerjaan. Upah ialah segala bentuk penghasilan yang diterima oleh buruh atau pekerja, baik dalam bentuk uang maupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>34</sup>

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan, dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Terkait definisi upah juga ikut dijelaskan pada Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, definisi 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.

Sedangkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah merupakan hak untuk buruh atau pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-

---

<sup>33</sup> Indrasari Tjandraningsih, *Menuju Upah Layak (Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia)*, (Jakarta: Akatiga, 2009), hlm. 28.

<sup>34</sup> Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, (Jakarta: Prisma, 198), hlm.3.

undangan, termasuk tunjangan bagi buruh atau pekerja dan keluarganya atas suatu jasa atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.<sup>35</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Upah dalam hal ini juga berfungsi sebagai jaminan atas keberlangsungan perusahaan atau organisasi tersebut, karena antara pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja.

Persoalan mengenai ketenagakerjaan, ikut menjadi kajian penting di dalam agama Islam. Dari beberapa pengertian di atas dengan tepat menjelaskan bahwasanya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak. Akan tetapi, untuk menjaga agar pemberian upah tidak terlalu rendah, maka pemerintah juga ikut mengambil peran untuk menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan.

## **B. Pengupahan Menurut Sudut Pandang Islam**

Upah atau pengupahan ialah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat di dalam proses produksi.<sup>36</sup> Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah, dari segi bahasa yakni al-ajru yang berarti iwad (ganti), oleh sebab itu al-sawab (pahala) dinamai juga al-ajru atau al-ujrah (upah).<sup>37</sup> Pembalasan atas suatu jasa yang dilakukan oleh pekerja sebagai imbalan atas manfaat dari pekerjaannya.

Di dalam Al-Quran pun ikut membahas terkait pengupahan atau ujarah yakni yang terdapat di dalam Surat Al-Qasas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ – ٢٦

<sup>35</sup> Pasal 1 angka 1, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>36</sup> Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Jakarta: PT. Mizan Publika, 2010), hlm.309.

<sup>37</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm.7.

Artinya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya “. (Q.S. Al-Qasas:26)

Berdasarkan ayat diatas, apabila nantinya kita memperkerjakan seseorang hendaknya untuk mencari orang yang kuat dan mampu bekerja serta memiliki kepribadian yang jujur dan dapat dipercaya. Selain di dalam Al-Quran, terkait hal pengupahan juga ada di dalam hadits, yakni hadits yang di riwayatkan oleh Al-Bukhari, dan Muslim yaitu:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَطْلُ الْغَنِيِّ ظَلْمٌ فَإِذَا أُتْبِعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتَّبِعْ. (رواه البخاري ومسلم)

Artinya:

“Dari Abu Hurairah ra. Bahwasanya Rasulullah bersabda: “Menunda membayar hutang (termasuk upah pekerja) bagi orang yang mampu adalah kezaliman dan apabila seorang dari kalian dialihkan kepada orang yang mampu, maka hendaknya dialihkan”. (HR. Al-Bukhari dan Muslim)

Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diterima dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti dalam jangka waktu sebulan, seminggu, sehari, yang mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah dari seorang buruh atau pekerja tergantung pada berbagai faktor, seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.<sup>38</sup>

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga kerja manusia maka fiqh mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:

---

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm.8

1. Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama akan tetapi ulama Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.<sup>39</sup>
2. Upah harus berbeda dengan jenis objeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

Islam menawarkan solusi yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah yang wajar dan sesuai atau dalam artian tidak seorang pun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum.<sup>40</sup> Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu. Menetapkan upah yang adil bagi pekerja sesuai dengan syari'ah bukanlah pekerjaan mudah. Mawardi dalam *Al-Ahkam al-Sulthaniyah* berpendapat, dasar penetapan upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum.<sup>41</sup>

### C. Sistem Waralaba dan Aspek Hukumnya

#### 1. Sistem Waralaba

Waralaba (Franchise) seperti halnya lisensi, mengandalkan kepada kemampuan mitra usaha dalam mengembangkan dan melakukan kegiatan

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm.10.

<sup>40</sup> *Ibid*, hlm.11.

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm.12.

usaha waralabanya melalui tata cara, proses serta suatu *code of conduct* dan sistem yang telah ditentukan atau ditetapkan oleh pengusaha *franchisor*. Dalam waralaba ini dapat dikatakan bahwa sebagai bagian dari kepatuhan mitra usaha terhadap aturan main yang diberikan oleh pengusaha franchisor, maka mitra usaha atau penerima franchise diberikan hak untuk memanfaatkan Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI) dari pengusaha franchisor, baik dari segi penggunaan merek dagang, merek jasa, hak cipta atas logo, *desain industry*, paten berupa teknologi maupun rahasia dagang dan sebaliknya, pengusaha franchisor memperoleh *royalty* atas penggunaan Hak Atas Kekayaan Intelektual mereka.<sup>42</sup>

Di Indonesia khususnya Banda Aceh bentuk usaha ini juga berkembang pesat. Dimana bentuk usaha franchise ini banyak digunakan dalam usaha fast food restaurant seperti KFC dan A&W, swalayan seperti Alfamart dan Indomaret, maupun Coffe Shop seperti Janji Jiwa, NA Coffe, dan lain sebagainya. Dengan perkembangan yang pesat tersebut, maka untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum, pemerintah mengeluarkan aturan Peraturan Nomor 42 Tahun 2007 tentang Waralaba dan Peraturan Menteri Perdagangan RI No. 12/M-DAG/PER/3/2006 Tentang Ketentuan dan Tata Cara Penertiban Surat Tanda Pendaftaran Usaha Waralaba, Perangkat hukum tersebut telah memberikan definisi tersendiri mengenai waralaba.<sup>43</sup>

Waralaba (franchise) ialah suatu perikatan antara Pemberi Waralaba dengan Penerima Waralaba, dimana pihak Penerima Waralaba diberikan hak untuk menjalankan usaha dengan memanfaatkan dan/atau menggunakan hak kekayaan intelektual atau penemuan atau ciri khas usaha yang dimiliki Pemberi Waralaba. Dengan suatu imbalan berdasarkan persyaratan yang ditetapkan oleh Pemberi Waralaba dengan sejumlah

---

<sup>42</sup> Sri Redjeki Slamet, "Waralaba (Franchise) di Indonesia". *Lex Journalica*, Vol.8, No.2, April 2011, hlm. 128

<sup>43</sup> *Ibid.*

kewajiban menyediakan dukungan konsultasi operasional yang berkesinambungan oleh Pemberi Waralaba kepada Penerima Waralaba.

## 2. Aspek Hukum Waralaba

Waralaba atau *franchise* berasal dari bahasa Prancis, yaitu *franchir* yang mempunyai arti memberi kebebasan kepada para pihak. Di dalam sistem waralaba sangat mementingkan peran nama dagang dalam pemberian waralaba dengan imbalan royalti. Adapun dengan pemberian royalti berarti ada pemberian lisensi. Lisensi merupakan suatu bentuk hak untuk melakukan satu atau serangkaian tindakan atau perbuatan yang diberikan oleh mereka yang berwenang dalam bentuk izin. Tanpa adanya izin, maka tindakan atau perbuatan tersebut merupakan tindakan atau perbuatan terlarang, yang tidak sah yang merupakan perbuatan melawan hukum.<sup>44</sup>

Pada sistem waralaba juga mengandung unsur-unsur sebagaimana yang diberikan kepada lisensi. Akan tetapi lebih menekankan kepada pemberian hak untuk menjual produk, yang berupa barang-barang atau jasa dengan memanfaatkan merek dagang franchisor (pemberi waralaba) dengan kewajiban pada *franchisee* (penerima waralaba) untuk mengikuti metode dan tata cara atau prosedur yang telah ditetapkan. Dari penjelasan diatas, waralaba dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek yuridis dan bisnis. Pengertian waralaba dari segi yuridis, dapat dilihat dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, berbagai pendapat, dan pandangan ahli.<sup>45</sup>

Pada Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2007 tentang Waralaba, waralaba diartikan sebagai “Waralaba merupakan hak khusus yang dimiliki oleh orang perseorangan atau badan usaha terhadap sistem bisnis dengan ciri khas usaha dalam rangka memasarkan barang dan/atau jasa yang telah terbukti berhasil dan dapat dimanfaatkan dan/atau digunakan oleh pihak lain berdasarkan perjanjian waralaba. Hal tersebut

---

<sup>44</sup> *Ibid*, hlm.129.

<sup>45</sup> *Ibid*.

juga ikut diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Perdagangan No.12/M-DAG/PER/3/2006 Tentang Ketentuan dan Tata Cara Penertiban Surat Tanda Pendaftaran Usaha Waralaba, bahwasanya waralaba adalah perikatan antara Pemberi Waralaba dengan Penerima Waralaba, dimana Penerima Waralaba diberikan hak untuk menjalankan usaha dengan memanfaatkan dan/atau menggunakan hak kekayaan intelektual atau penemuan atau ciri khas usaha yang dimiliki Pemberi Waralaba dengan suatu imbalan berdasarkan persyaratan yang ditetapkan oleh Pemberi Waralaba dengan sejumlah kewajiban menyediakan dukungan konsultasi operasional yang berkesinambungan oleh Pemberi Waralaba kepada Penerima Waralaba.

Dari definisi Keputusan Menteri Perdagangan diatas, maka unsur-unsur yang dapat dirumuskan dari waralaba adalah adanya perikatan, adanya hak dan pemanfaatan dan penggunaan, adanya objek yaitu hak atas kekayaan intelektual atau penemuan baru dari ciri khas usaha, dan adanya imbalan atau jasa, serta adanya persyaratan dan penjualan barang. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan bahwa waralaba adalah suatu kontrak yang dibuat antara Pemberi Waralaba dengan Penerima Waralaba, dengan ketentuan pihak Pemberi Waralaba memberikan lisensi kepada Penerima Waralaba untuk menggunakan merek barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu, dan pembayaran sejumlah royalti tertentu kepada Pemberi Waralaba.

#### **D. Dasar Hukum Perjanjian Kerja**

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para buruh. Sedangkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 adalah perjanjian antara

pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja individu adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian tersebut menetapkan persyaratan kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hubungan kerja adalah hubungan antara pihak pengusaha dengan pekerja berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang menyangkut aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja, upah kerja, jabatan atau posisi dan perintah.<sup>46</sup>

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan ditentukan sesuai dengan kesepakatan bersama. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu, atau tidak tertentu dan mengacu pada kemampuan atau kompetensi untuk melaksanakan tindakan yang mempunyai sanksi hukum. Ketersediaan atau keberadaan pekerjaan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, dan catatan bahwa pekerjaan yang disepakati oleh kedua belah pihak tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Apabila tidak, maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum. Perjanjian kerja atau kontrak kerja harus meliputi informasi sebagai berikut:<sup>47</sup>

1. Nama, alamat dan bidang usaha (pihak perusahaan);
2. Nama, jenis kelamin, usia dan alamat pekerja;
3. Pekerjaan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat, dimana pekerjaan itu akan dilakukan;
5. Besaran upah dan bagaimana upah dibayarkan;
6. Persyaratan kerja yang memuat hak dan kewajiban pihak pengusaha dan pekerja;
7. Tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja dan jangka waktu berlakunya;
8. Tempat dan tanggal dibuatnya perjanjian kerja;

---

<sup>46</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

<sup>47</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

9. Tanda tangan para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja.
10. Perjanjian kerja atau kontrak kerja dapat ditarik kembali atau diubah dengan kesepakatan bersama, dan kontrak kerja juga harus diberitahukan kepada kantor dinas tenaga kerja di seluruh Indonesia.

Apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pihak pengusaha wajib menerbitkan surat penunjukan bagi pekerja tersebut. Surat pengangkatan sekurang-kurangnya memuat informasi yakni berupa:

1. Nama dan alamat pekerja;
2. Tanggal pekerja mulai bekerja;
3. Jenis pekerjaan atau pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pekerja; dan
4. Besaran upah yang menjadi hak pekerja.

Tetapi, jika pihak pengusaha tidak mengeluarkan surat pengangkatan pekerja, maka demi hukum status pekerja berubah menjadi pekerja tetap. Dasar hukum perjanjian kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Di dalam Undang-Undang tersebut ikut mengatur aturan hukum perjanjian kerja dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tertuang di dalam beberapa Pasal. Yakni pada Pasal 56 ayat (1) bahwasanya perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Selanjutnya pada ayat (2) perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:

1. Jangka waktu; atau
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pada ayat (3) diatur mengenai jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Adapun pada ayat (4) juga disebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Selanjutnya di dalam Pasal 57 mengatur perjanjian kerja untuk waktu tertentu

dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya bisa dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang perkiraan penyelesaiannya dalam waktu singkat, dan pekerjaan bersifat musiman serta pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana yang tertuang di dalam Pasal 59.<sup>48</sup> Ketentuan mengenai perjanjian kerja berakhir diatur pada Pasal 61 yakni apabila pekerja atau buruh yang telah meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan/ atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan dan kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pada ayat (2) di dalam Pasal 61 menyebutkan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau adanya peralihan hak atas perusahaan yang di karenakan penjualan perusahaan, pewarisan dan hibah. Penjelasan lebih lanjut yakni pada ayat (3) yaitu dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan perjanjian lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Adapun di dalam ayat (4) apabila pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, maka ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Adapun aturan yang terakhir mengenai perjanjian kerja diatur pada Pasal (5)

---

<sup>48</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

yaitu apabila pekerja atau buruh yang meninggal dunia, maka ahli waris pekerja atau buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

## **E. Dasar Hukum Terhadap UMP dan Jam Kerja**

### **1. Definisi Upah Minimum Provinsi dan Dasar Hukumnya**

Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota disuatu provinsi. UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerja di lingkungan usaha atau kerjanya.<sup>49</sup> Disebut UMP karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap provinsi berbeda-beda. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Adapun, penetapan dan pengumuman UMP oleh masing-masing gubernur serentak setiap tanggal 1 November setiap tahunnya untuk diberlakukan pada periode satu tahun berikutnya.

Istilah UMP baru saja digunakan oleh Pemerintah Pusat (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi), Pemerintah Daerah (Dinas Tenaga Kerja Tingkat I atau II dan pihak Organisasi Pekerja dan Pengusaha mulai tahun 2001. Sebelumnya, istilah yang digunakan yaitu Upah Minimum Regional atau disingkat dengan UMR. Perubahan tersebut berkaitan dengan pergeseran peran dan wewenang menetapkan upah minimum sejalan dengan penerapan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah.

Jika sebelumnya gubernur hanya mengajukan rekomendasi kepada Menteri Tenaga Kerja yang membuat keputusan final, maka semenjak tahun 2001 keputusan UMP dan UMK untuk tiap Provinsi dan Kabupaten atau kota

---

<sup>49</sup> Pusat Produk dan Jasa Hukum Terpercaya di Indonesia, Upah Minimum Provinsi. Diakses melalui situs <https://hukumonline.com/>. Tanggal 10 November 2021.

madya langsung dibuat oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari masing-masing bupati atau walikota di Provinsi. Hal yang paling mendasar dalam kebijakan upah minimum ialah sebagai bentuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh, dengan ikut memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta ekonomi yang ikut mengalami perkembangan pada umumnya.

Lebih jauh lagi adapun kebijakan upah minimum ditujukan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja atau buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak memiliki banyak pengalaman, masa kerja dibawah satu tahun dan lajang atau belum berkeluarga. Tujuannya untuk adanya tindakan kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja atau buruh yang baru masuk dunia kerja.<sup>50</sup> Dasar hukum mengenai Upah Minimum Provinsi diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja, yakni salah satu aturan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang mengatur mengenai upah yakni pada Pasal 27 ayat (1) yang berbunyi, Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi setiap tahunnya diikuti pada ayat (2) bahwa penyesuaian nilai Upah Minimum Provinsi, dilakukan sesuai dengan tahapan perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dan pada ayat (3) berbunyi, nilai penyesuaian Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan harus berdasarkan hasil perhitungan penyesuaian nilai upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Aturan selanjutnya pada ayat (4) mengatur bahwa dalam hal Upah Minimum Provinsi tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah Minimum Provinsi, maka gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi tahun

---

<sup>50</sup> Eko Wahyudi., Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 129.

berikutnya sama dengan nilai Upah Minimum Provinsi tahun berjalan. Selanjutnya pada Pasal 28 ayat (1) berbunyi perhitungan penyesuaian nilai Upah Minimum Provinsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 26 ayat (2) dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 pada Pasal satu angkat 1 menyebutkan bahwa dewan pengupahan adalah lembaga nonstructural yang bersifat tripartit. Pada angka 3 menyebutkan dewan pengupahan provinsi selanjutnya disebut Depeprov adalah Dewan Pengupahan di tingkat Provinsi. Pada Pasal 2 ayat (1) dewan pengupahan terdiri dari dewan pengupahan nasional dan dewan pengupahan provinsi. Dewan pengupahan itu sendiri merupakan keanggotaan dewan pengupahan yang terdiri atas pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, akademisi, dan pakar.<sup>51</sup>

Pada ayat (2) mengatur bahwasanya hasil perhitungan penyesuaian nilai Upah Minimum Provinsi, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi. Dan yang terakhir Pasal yang mengatur mengenai kebijakan Upah Minimum Provinsi diatur di dalam Pasal 29 ayat (1) yakni upah minimum provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November tahun berjalan.

Aturan selanjutnya pada ayat (2) ikut menjelaskan dalam hal tanggal 21 November jatuh pada hari minggu, hari libur nasional, atau hari libur resmi, upah minimum provinsi ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur 1 (satu) hari sebelum hari minggu, hari libur nasional, atau hari libur resmi. Dan di ayat (3) juga menjelaskan bahwa upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya dan yang terakhir ialah ayat (4) berbunyi

---

<sup>51</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021.

pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak boleh bertentangan dengan kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.

Faktor-faktor yang menentukan penyesuaian upah minimum, selain memperhitungkan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat ketentuan, juga mengacu pada rata-rata konsumsi per kapita anggota rumah tangga yang bekerja. Upah disesuaikan setiap tahun dengan batas atas dan batas bawah upah minimum di wilayah yang bersangkutan. Batas atas ditentukan berdasarkan rata-rata konsumsi per kapita dan rata-rata jumlah anggota rumah tangga yang bekerja di setiap rumah tangga.

Data rata-rata ini menggunakan data di wilayah yang bersangkutan. Nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi menggunakan data yang ada di tingkat Provinsi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dimana perhitungan nilai penyesuaian upah minimum dilakukan oleh dewan pengupahan. Dewan Pengupahan Nasional memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan mengembangkan sistem pengupahan nasional, sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota mengirimkan usulannya kepada Bupati/Walikota untuk diteruskan kepada Gubernur di tingkat Provinsi.

Usulan ini disampaikan kepada Dewan Pengupahan Provinsi yang mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi. Perhitungan penyesuaian Upah Minimum Provinsi dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan kemudian direkomendasikan kepada gubernur. Upah Minimum Provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur, dan diumumkan selambat-lambatnya setiap tanggal 21 November tahun berjalan dan berlaku mulai tanggal 1 Januari tahun depan. Apabila tanggal 21 November jatuh pada hari libur, maka pengumuman akan dilakukan 1 (satu) hari sebelumnya.

Apabila Upah Minimum Provinsi (UMP) pada tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah Minimum Provinsi, maka Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun berikutnya sama dengan tahun berjalan. Adapun Upah minimum Provinsi itu sendiri diatur di dalam Peraturan Pemerintah yakni Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Berdasarkan hal ini pengertian Upah itu sendiri 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.

Kesimpulannya Upah Minimum Provinsi merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh pengusaha, untuk memberikan upah atau gaji kepada tenaga kerja di dalam lingkungan kerjanya sebagai standar pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi, maka disebut UMP. Upah Minimum Provinsi juga ditetapkan oleh Gubernur di masing-masing provinsi. Dasar hukum penetapan upah minimum adalah Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, dan Peraturan Pemerintah Tahun 2021 tentang pengupahan. Upah minimum kemudian dibagi menjadi Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kota. UMP berlaku di seluruh kabupaten dan kota dalam satu provinsi. Setelah UMP ditetapkan oleh gubernur, selanjutnya pemerintah kota atau kabupaten akan menetapkan UMK masing-masing.

## 2. Dasar Hukum Jam Kerja

Dasar hukum mengenai jam kerja diatur di dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan yang menyatakannya bahwasanya setiap pengusaha wajib mematuhi

pelaksanaan ketentuan waktu kerja.<sup>52</sup> Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir.

Pada kedua sistem jam kerja itu juga diberikan batasan mengenai jam kerja yakni 40 jam dalam 1 minggu, apabila melewati dari batas ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur. Berikut adalah ketentuan yang mengatur mengenai aturan jam kerja yakni Pasal 77 yang berbunyi:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan Pasal 78 berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - a. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan; dan
  - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) minggu;
  - c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

---

<sup>52</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya pengaturan mengenai jam kerja juga ikut diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 22 yakni pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib member waktu istirahat mingguan kepada pekerja atau buruh meliputi:

- a. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. Istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengaturannya juga ikut diatur di dalam Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1526/2020 mengenai aturan jam kerja dan UMP di Provinsi Aceh.

Kesimpulannya jam kerja ialah waktu untuk mengerjakan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Merujuk pada aturan mengenai batasan jam kerja per hari, per minggu, per bulan maupun per tahun. Dasar hukum jam kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Termasuk di dalamnya membahas ketentuan lama jam kerja.

## **F. Ketentuan Sanksi Terhadap Pelanggaran Aturan Upah Kerja dan Jam Kerja**

Ketentuan mengenai Upah kerja diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adapun pengaturan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yakni pada Pasal 61 ayat (1) yang mengatur bahwa pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenakan denda, dengan ketentuan:

1. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
2. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikarenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
3. Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikarenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

Selanjutnya pada ayat (2) mengatur bahwasanya pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja atau buruh. Dan apabila pemberi kerja atau pengusaha mempekerjakan buruh atau pekerja melewati batas waktu jam kerja maka pemberi kerja atau pengusaha wajib membayarkan upah kerja lembur.

Upah kerja lembur sendiri telah diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dimana upah kerja

lembur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatur dalam Pasal 31 ayat (1) yang berbunyi perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur dengan ketentuan:

- a. Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam; dan
- b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

Pada ayat (2) mengatur perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu dengan ketentuan:

- a. Perhitungan upah kerja lembur dilaksanakan dengan jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam, dan jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
- b. Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah kerja lembur dilaksanakan dengan jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam dibayar 3 (tiga) kali upah sejam, dan jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Pada ayat (3) juga mengatur bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
- b. Jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam;
- c. Jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Pengaturan mengenai jam kerja yang harus dipatuhi oleh pemberi kerja atau pengusaha yakni pada bab IV ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1) yakni pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pada ayat (2) diatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Selanjutnya pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pada Pasal 39 yakni upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun waktu kerja lembur di atur lebih spesifik di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja dimana pada Pasal 28 ayat (1) mengatur untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.

Pada ayat (2) juga ikut mengatur bahwasanya perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja

atau buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan serta pengusaha, dan pada ayat (3) berbunyi bahwa pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja atau buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur. Selanjutnya pada Pasal 29 ayat (1) ikut mengatur bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- a. Membayar upah kerja lembur;
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
- c. Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.

Pada ayat (2) mengatur bahwasanya pemberian makanan atau minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang. Ditambah lagi dengan adanya Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Cipta Kerja yang memuat baru pasal 90B ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil. menjadi tameng bagi pengusaha mikro dan kecil dalam pemberian upah bagi pekerja. adapun ketentuan upah minimum yang dimaksud ialah UMP dan UMK yang ditetapkan oleh gubernur dengan syarat tertentu.<sup>53</sup>

Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh perusahaan, akan tetapi sekurang-kurangnya sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan nilai upah yang disepakati minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat

---

<sup>53</sup> Pasal 81 angka 25 UU Nomor 11 Tahun 2020 yang memuat baru Pasal 88C ayat (1) dan (2)

UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

provinsi menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.<sup>54</sup>

Usaha mikro dan kecil dikecualikan dari ketentuan upah minimum wajib mempertimbangkan faktor:

- a. Mengembangkan sumber daya tradisional; dan/atau
- b. Tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Adapun kriteria usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dikelompokkan berdasarkan kriteria modal usaha atau hasil penjualan tahunan. Kriteria modal usaha terdiri atas:<sup>55</sup>

- a. Usaha Mikro memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp.1 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha;
- b. Usaha Kecil memiliki modal usaha lebih dari Rp.1 miliar sampai dengan paling banyak Rp.5 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan
- c. Usaha Menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp.5 miliar sampai dengan paling banyak Rp.10 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.

Kriteria hasil penjualan tahunan terdiri atas:

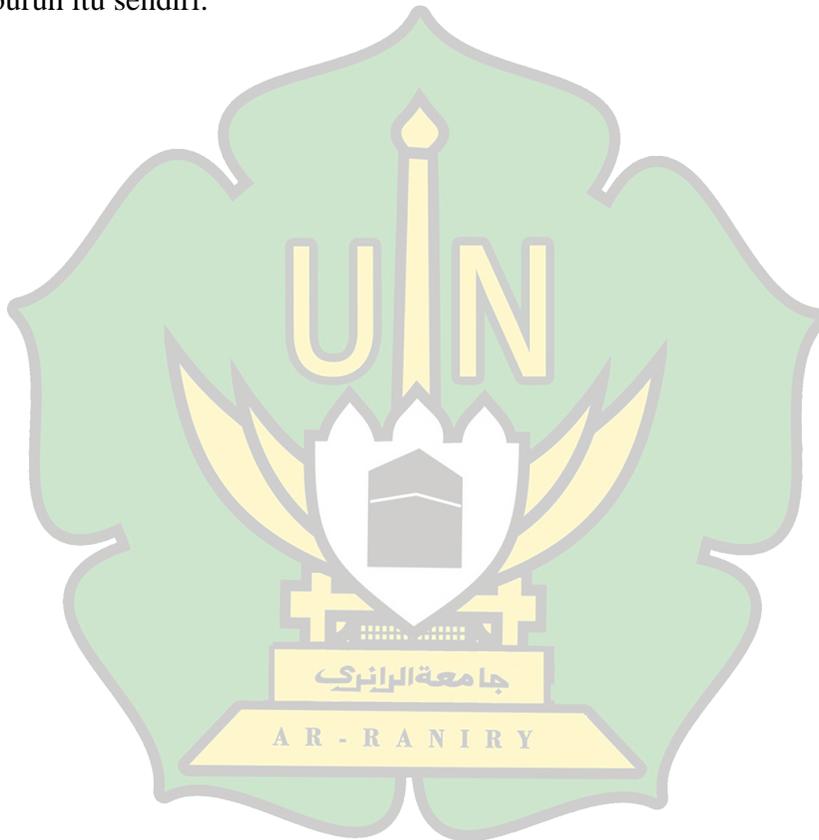
- a. Usaha Mikro memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp.2 miliar;
- b. Usaha Kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.2 miliar sampai dengan paling banyak Rp.15 miliar ;dan
- c. Usaha Menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.15 miliar sampai dengan paling banyak Rp.50 miliar.

Kendati demikian, dengan adanya ketentuan upah minum terhadap perusahaan kecil atau Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi dilema baru bagi buruh untuk memperoleh pendapatan sesuai dengan Upah

<sup>54</sup> Pasal 36 ayat (2) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

<sup>55</sup> Pasal 35 ayat (3) PP No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku. Hukum ketenagakerjaan rasanya semakin menyulitkan bagi nasib pekerja dan buruh dengan aturan baru dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Menurut penulis dampak dari adanya Undang-Undang Cipta terhadap dunia ketenagakerjaan akan berpengaruh terhadap beberapa aspek di dalamnya termasuk pengusaha maupun buruh. Dan yang paling terkena dampaknya ialah para pekerja atau kaum buruh itu sendiri.



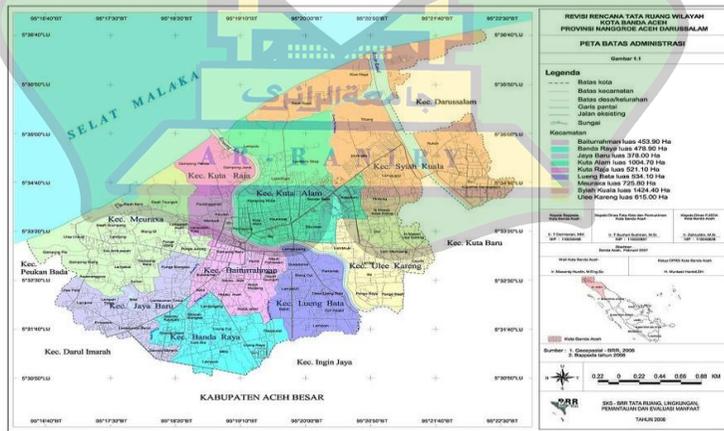
## BAB TIGA

### PELAKSANAAN DAN SANKSI PELANGGARAN UU CIPTA KERJA DAN UMP DI KOTA BANDA ACEH

#### A. Gambaran Umum Kota Banda Aceh

Kota Banda Aceh merupakan salah satu kota yang terletak di Provinsi Aceh dari 34 Provinsi yang tersebar di seluruh Indonesia. Sekaligus menjadi wilayah paling barat dipulau Sumatera. Secara geografis, Kota Banda Aceh terletak antara  $05^{\circ}16'15''$ - $05^{\circ}36'16''$  Lintang Utara dan  $95^{\circ}16'15''$ - $95^{\circ}22'35''$  Bujur Timur, berbatasan dengan Selat Malaka di sebelah utara, Kabupaten Aceh Besar di sebelah Selatan dan sebelah Timur, dan Samudra Hindia di sebelah Barat.

Secara administratif, Kota Banda Aceh memiliki luas keseluruhan 61,36 kilometer persegi. Memiliki 9 kecamatan, 17 kemukiman dan 90 *Gampong* dihuni oleh 252.899 jiwa pada tahun 2020. Kecamatan terluas ialah Kecamatan Syiah Kuala dengan luas 14,24 kilometer persegi, dan Kecamatan Kuta Alam yaitu seluas 10,05 kilometer persegi. Sementara kecamatan terkecil adalah Kecamatan Jaya Baru dengan luas 3,78 kilometer persegi.<sup>56</sup>



Gambar 1. Peta Kota Banda Aceh

<sup>56</sup> Pusat Pengembangan Kawasan Perkotaan, Profil Kota Banda Aceh. Diakses melalui situs <http://perkotaan.bpiw.pu.go.id/v2/kota-sedang/58>, tanggal 1 Desember 2021.

Kepadatan penduduk Kota Banda Aceh yaitu 4.154 jiwa/km<sup>2</sup>. Angka pertumbuhan penduduk Kota Banda Aceh cukup fluktuatif pada rentang waktu tahun 2006-2015 dengan rata-rata 2,67% per tahun. Konsentrasi kepadatan penduduk tertinggi berada di Kecamatan Kuta Alam dengan jumlah penduduk sebanyak 50.618 jiwa atau 15% dari jumlah penduduk Kota Banda Aceh. Kota Banda Aceh dibentuk sebagai salah satu daerah otonom, berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara.

Melalui peraturan tersebut, Kota Banda Aceh secara resmi ditetapkan sebagai kota besar otonom yang memiliki kewenangan dalam mengatur urusan di dalam daerahnya. Kota Banda Aceh yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai islami dalam penerapannya kehidupan bermasyarakatnya, kerap disebut sebagai kota “Serambi Mekkah”, dengan total masyarakat pemeluk Islam tercatat sebanyak 244.101 jiwa. Kendati demikian, agama-agama lain seperti agama Kristen, Budha dan Hindu juga berkembang di Kota Banda Aceh dan hidup berdampingan dengan masyarakat muslim lainnya. Karena mayoritas masyarakat Aceh beragama muslim, maka kehidupan bermasyarakat di Kota Banda Aceh banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai dan ajaran agama Islam. Dimulai dari sistem religi, kesenian, adat istiadat hingga mata pencaharian masyarakatnya juga dipengaruhi oleh ajaran agama Islam.<sup>57</sup>

## **B. Profil Kantor Gubernur Aceh**

Adapun lokasi penelitian adalah Kantor Gubernur Aceh yang beralamat di jalan T. Nyak Arief Kecamatan Syah Kuala Kota Banda Aceh. Kantor Gubernur Aceh merupakan salah satu sumber penulis untuk mendapatkan data penelitian.

---

<sup>57</sup> Pusat Pengembangan Kawasan Perkotaan, Profil Kota Banda Aceh. Diakses melalui situs <http://perkotaan.bpiw.pu.go.id/v2/kota-sedang/58>, tanggal 1 Desember 2021.

## 1. Sejarah Lahirnya Kantor Gubernur Aceh

Aceh adalah Daerah Provinsi yang merupakan kesatuan masyarakat hukum yang bersifat istimewa dan diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945, yang dipimpin oleh seorang Gubernur. Kantor Gubernur Aceh lahir oleh adanya hal kebijakan administratif yang berkaitan langsung dengan Pemerintahan Aceh, seperti pemekaran wilayah, pembentukan kawasan khusus, perencanaan pembuatan dan perubahan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan daerah Aceh, yang akan dibuat oleh Pemerintah Pusat dilakukan dengan konsultasi dan pertimbangan Gubernur Aceh.

## 2. Visi dan Misi Kantor Gubernur

### a. Visi

- 1) Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih adil dan melayani

### b. Misi

- 1) Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan public yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan;
- 2) Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain;
- 3) Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki;
- 4) Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu

- pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum;
- 5) Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah, berkualitas dan terintegritas;
  - 6) Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktifitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan;
  - 7) Menyediakan sumber energy yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industry, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi;
  - 8) Membangun dan melindungi sentra-sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerja serta memberikan kemudahan akses permodalan;
  - 9) Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip evidence based planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan.

### 3. Tugas dan Wewenang Gubernur

Gubernur mempunyai tugas dan wewenang:

- a. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama antara Gubernur dan DPRA atau bupati/walikota dan DPRK;
- b. Mengajukan rancangan qanun;
- c. Menetapkan qanun yang telah mendapat persetujuan bersama antara Gubernur dan DPRA, atau bupati/walikota dan DPRK;
- d. Menyusun dan mengajukan rancangan qanun tentang APBA kepada DPRA dan APBK kepada DPRK untuk dibahas, disetujui, dan ditetapkan bersama;
- e. Melaksanakan dan mengoordinasikan pelaksanaan syari'at Islam secara menyeluruh;

- f. Memberikan laporan keterangan pertanggungjawaban mengenai penyelenggaraan pemerintahan kepada DPRA atau DPRK;
- g. Memberikan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Aceh kepada Pemerintah;
- h. Memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan kabupaten/kota kepada Gubernur selaku wakil Pemerintah;
- i. Menyampaikan informasi penyelenggaraan Pemerintahan Aceh/ kabupaten/kota kepada masyarakat;
- j. Mengupayakan terlaksananya kewenangan pemerintahan;
- k. Mewakili daerahnya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menguasai kepada pihak lain sebagai kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- l. Melaksanakan tugas dan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundangundangan.

### **C. Profil Kantor Serikat Pekerja Aceh Indonesia (SPAI)**

Adapun lokasi penelitian adalah Serikat Pekerja Aceh Indonesia (SPAI) Kota Banda Aceh yang beralamat di jalan Kampung Baru Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh. Serikat Pekerja Aceh Indonesia (SPAI) merupakan salah satu sumber penulis untuk mendapatkan data penelitian.

#### **Susunan Kepengurusan Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Aceh Indonesia (DPP-SPAI) Periode 2019-2023**

No	Nama	Jabatan
1	Agussalim	Dewan Pendiri
2	Firdaus Rusli	
3	Jafaruddin	
4	Aidil Fidriansyah	
5	Mohammad Ali Ubiet	

6	Ridwan M. Nur	Dewan Pembina/Penasehat
7	M. Yunus Syam	
8	Amal Hasan, SE., M.Si	
9	H. Januar Ishak, SE	Dewan Pakar
10	IR. Zul Akyar, MT	
11	DRS. M Hafnawi	
12	Agussalim	Ketua Umum
13	Junaidi Yusuf, SE	Wakil I
14	Ridwan	Wakil II
15	Musriadi, S.Sos	Sekretaris Umum
16	Endang JP	Wakil Sekretaris Umum
17	Bambang Supriady	
18	Aidil Fitriansyah	
19	Rahmatillah	Bendahara Umum
		Wakil Bendahara Umum
20	Ramlan Maharaja	Bidang Humas
21	Syahrial, S	
22	Hitler Tumangger	
23	Saiful	Bidang Koordinator
24	M. Razi Usman	
25	Saiful Mahdi	
26	Sulaiman	Bidang Keamanan
27	Nazaruddin	
28	Tarmizi	
29	Jufri	
30	Abdullah	

Tabel 1. Susunan Kepengurusan Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Aceh Indonesia (DPP-SPAI) Periode 2019-2023.

## **D. Penerapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang UMP dan Jam Kerja Kota Banda Aceh**

### **1. Pelaksanaan UMP di Kota Banda Aceh**

Dari segi perekonomian, Kota yang dijuluki sebagai kota “Serambi Mekkah” ini ditopang oleh sektor pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial. Selain ketiga sektor utama itu, sektor perdagangan juga merupakan salah satu sektor pendukung dalam perekonomian di Kota Banda Aceh. Salah satunya perdagangan kopi yang tersebar di seluruh sudut kota Banda Aceh. Mulai dari warung kopi hingga Caffe Shop dengan sistem waralaba yang menjadi primadona kahula muda. Minum kopi kini bukan lagi menjadi alternatif untuk penghilang rasa kantuk bagi kalangan anak muda, namun juga sebagai tempat alternatif untuk menghabiskan waktu kerja kelompok, rapat, bahkan nongkrong dan bermain games dengan fasilitas *full wifi* dan *full charging area*. Menjadikan bisnis Coffe Shop sebagai peluang bisnis yang cukup diminati. Selain warung kopi dan Coffe Shop yang tersebar di seluruh penjuru Kota Banda Aceh, usaha kelontong seperti swalayan juga ikut menjadi bisnis yang berkembang di Banda Aceh. Seperti Alfamart dan Indomaret yang merupakan bisnis kelontong yang cukup eksis di Banda Aceh bahkan di seluruh Indonesia yang banyak diminati masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pekerja usaha Coffe Shop jenis waralaba di wilayah Kota Banda Aceh, Coffe Shop waralaba K dan N dengan pendapatan per tahun Rp. 252.000.000,00 (dua ratus lima puluh dua juta) dengan gaji karyawan yang diperoleh Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dan uang bonus per hari 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah).<sup>58</sup>

Coffe Shop waralaba KH dengan jumlah pendapatan per tahun Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) membayarkan gaji bulanan

---

<sup>58</sup> Wawancara dengan Putra salah satu karyawan Coffe Shop waralaba di Kota Banda Aceh, Pada Tanggal 01 November 2021.

karyawannya sejumlah Rp. 2.000.000,00 (dua juta rupiah) per bulan dan bonus bulanan sejumlah Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu) per bulan.<sup>59</sup> Selanjutnya Coffe Shop J dengan pendapatan kisaran Rp. 360.000.000,00 (tiga ratus enam puluh juta rupiah) yang juga di Kota Banda Aceh dengan gaji karyawan sejumlah Rp. 1.300.000,00 (satu juta tiga ratus) per bulan dan tidak ada bonus di dalamnya.<sup>60</sup> Coffe Shop waralaba di Kota Banda Aceh dengan pendapatan per tahun Rp. 108.000.000.000,00 (seratus delapan miliar rupiah) membayarkan gaji karyawannya Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per bulannya.<sup>61</sup>

Sedangkan upah bulanan yang diperoleh oleh karyawan swalayan waralaba A ialah sebesar Rp. 3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) sudah termasuk uang bonus/insentif di dalamnya.<sup>62</sup> Di lain sisi upah bulanan yang diperoleh oleh karyawan swalayan non waralaba di Kota Banda Aceh ialah Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah). Sesuai dengan Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1526/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2021 Gubernur Aceh menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh Tahun 2021 sebesar Rp. 3.165.031,00 (tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu). Mengenai upah minimum setiap tahunnya Pemerintah Pusat memberikan arahan dan kebijakan kepada pemerintah daerah (provinsi, kabupaten/kota) dalam menetapkan aturan mengenai kebijakan upah minimum. Dengan arahan dan kebijakan Pemerintah Pusat, pemerintah daerah (baik provinsi, kabupaten/kota) kemudian menetapkan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dimana variable yang dijadikan pedoman

---

<sup>59</sup> Wawancara dengan Akbar salah satu pekerja Coffe Shop di Kota Banda Aceh, Pada Tanggal 23 Agustus 2021.

<sup>60</sup> Wawancara dengan Fitra salah satu pekerja Coffe Shop di Kota Banda Aceh, Pada Tanggal 10 Desember 2021.

<sup>61</sup> Wawancara dengan Ayu salah satu pekerja Coffe Shop di Kota Banda Aceh, Pada Tanggal 25 Agustus 2021.

<sup>62</sup> Wawancara dengan Ayu salah satu karyawan swalayan waralaba di Kota Banda Aceh, Pada Tanggal 01 September 2021.

adalah paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah dengan bersumber pada data yang berasal dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Tingkat upah minimum ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan pengupahan Pemerintah Pusat untuk memastikan kehidupan yang layak dengan mempertimbangkan kondisi tenaga kerja, produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum umumnya ditetapkan di tingkat provinsi dan, tingkat kabupaten/kota (dengan melihat pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi di kabupaten/kota) dan kadang-kadang di tingkat sektoral oleh Gubernur, mengikuti rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Upah minimum juga dapat ditetapkan dengan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja, dan ditetapkan oleh Gubernur dalam hal ini Gubernur Kota Banda Aceh dengan ketentuan besaran upah tidak boleh kurang dari yang ditetapkan oleh pemerintah. Setiap perjanjian yang menetapkan upah lebih rendah dari yang ditentukan oleh pemerintah dianggap batal demi hukum.

## 2. Pelaksanaan Jam Kerja di Kota Banda Aceh

Jam kerja ialah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Adapun data yang diperoleh oleh peneliti melalui tahapan wawancara bahwa pelaksanaan jam kerja yang dijalankan oleh karyawan Coffe Shop waralaba pada beberapa tempat yang berbeda di kota Banda Aceh. Coffe Shop dengan Pendapatan per tahun Rp. 252.000.000,00 (dua ratus lima puluh dua juta rupiah) memiliki rentang waktu kerja 8 jam per hari dan 7 hari dalam seminggu dengan sistem *shift* pagi 08:00 hingga 16:00 sore dan malam dari pukul 16:00 sore hingga 23:00 malam.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Wawancara dengan Putra salah satu pekerja Coffe Shop di Banda Aceh, Pada Tanggal 01 November 2021.

Coffe Shop dengan pendapatan bulanan Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) menerapkan jam kerja 9 jam perhari dan 6 hari dalam seminggu dan 3 hari libur dalam sebulan dengan sistem kerja *shift* pagi dari pukul 09:00 pagi hingga 18:00 sore dan siang dari pukul 14:00 siang 22:00 malam.<sup>64</sup> Coffe Shop dengan pendapatan bulanan Rp. 360.000.000,00 (tiga ratus enam puluh juta) menerapkan jam kerja 8 jam perhari dan 6 hari dalam seminggu dengan sistem *shift* pagi dari pukul 08:00 pagi hingga 16:00 sore dan *shift* malam dari pukul 16:00 sore hingga 00:00 malam. Untuk waktu jam kerja usaha swalayan waralaba data yang peneliti peroleh ialah waktu jam kerja 9 jam perhari dan 6 hari jam kerja dalam seminggu. Dan apabila ada waktu lembur maka waktu jam kerja dimulai dari jam 7 pagi hingga jam 10 malam. Dengan sistem *shift* pagi dan malam di dalamnya.

Jam kerja yang sudah melewati ketentuan waktu jam kerja yang diatur oleh peraturan pemerintah sudah termasuk ke dalam waktu kerja lembur. Yang dimaksud dengan upah kerja lembur sesuai dalam Pasal 27 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu.

## **E. Sanksi Terhadap Pelanggaran UMP dan Jam Kerja di Kota Banda Aceh**

### **1. Sanksi Pelanggaran Upah Minimum Provinsi di Kota Banda Aceh**

Berdasarkan fakta di lapangan yang diperoleh oleh peneliti terkait Upah Minimum Provinsi di Kota Banda Aceh yang diberikan oleh pengusaha Coffe Shop waralaba terhadap tenaga kerja masih di bawah Upah Minimum Provinsi Aceh yakni kisaran antara Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dan

---

<sup>64</sup> Wawancara dengan Akbar salah satu pekerja Coffe Shop di Banda Aceh, Pada Tanggal 23 Agustus 2021.

Rp. 1.300.000,00 (satu juta tiga ratus rupiah) hingga Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah). Sedangkan dengan pekerja di usaha swalayan waralaba di Kota Banda Aceh sudah mematuhi dan mengikuti aturan terkait pembayaran Upah Minimum Provinsi Aceh yakni sebesar Rp. 3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah). Adapun aturan yang dikeluarkan oleh Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1526/2020 menetapkan bahwa Upah Minimum Provinsi Aceh (UMP) Aceh tahun 2021 sebesar Rp. 3.165.031,00 (tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu rupiah). Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu, dilarang mengurangi atau menurunkan upah. Adapun pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari UMP Aceh Tahun 2021 sebagaimana yang dimaksud pada Diktum kesatu.<sup>65</sup>

Pada prinsipnya pengusaha dilarang untuk membayarkan upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.<sup>66</sup> Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat diizinkan untuk menunda pembayaran upah minimum tersebut setelah mereka mengajukan permintaan tertulis kepada pemerintah Provinsi. Permintaan tersebut harus berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja yang mewakili paling sedikit 50% (persen) dari pekerja.

Perihal kepatuhan terhadap upah minimum menurut undang-undang dijamin oleh pengawas ketenagakerjaan. Dalam hal pelanggaran dari pihak pengusaha, seorang pekerja dapat mengajukan pengaduan ke pengawas ketenagakerjaan. Undang-undang memberikan sanksi pidana, namun sayangnya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 junto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengubah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

---

<sup>65</sup> Surat Keputusan Gubernur Aceh No.560/1526/2020.

<sup>66</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

dengan mengilangkan ketentuan pidana membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pada aturan lama membayar upah di bawah upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan dan perusahaan dapat dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Pada kenyataannya, pengusaha bisnis Coffe Shop maupun swalayan dengan sistem waralaba di Banda Aceh, tidak serta merta membayarkan upah pekerjanya sesuai dengan upah minimum yang diatur dalam peraturan Surat Keputusan Gubernur Nomor 560/1526/2020. Hal ini umumnya terjadi pada pengusaha yang masih baru merintis karirnya, dan biasanya mereka membayarkan upah kepada tenaga kerja sesuai dengan kemampuan mereka yang bisa jadi masih jauh di bawah upah minimum Provinsi.

Kesejahteraan tenaga dan pekerja semakin jauh dari kata layak. Dari hasil wawancara dengan para narasumber, beberapa diantara mereka memang tidak termasuk kategori karyawan yang bekerja di salah satu jenis usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Salah satunya pekerja yang bekerja di swalayan *franchise* yang merupakan termasuk usaha waralaba non UMKM, akan tetapi dari segi jam kerja mereka sudah melebihi waktu jam kerja dan termasuk dari pada waktu kerja lembur.

Lain sisi, ada juga karyawan di salah satu Coffe Shop yang memiliki upah di bawah UMP Kota Banda Aceh. Akan tetapi usaha Coffe Shop tersebut termasuk kriteria UMKM bila dihitung dari segi modal usaha, namun untuk pendapatan pertahunnya tidak termasuk kategori dari usaha UMKM. Melihat dari fakta lapangan secara langsung, sayangnya peran pemerintah dalam menanggapi permasalahan pelanggaran upah di bawah UMP belum tidak dikenakan sanksi dikarenakan sanksi terkait pemberian UMP telah dihapuskan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja begitu pula di dalam Keputusan Gubernur Nomor

560/1526/2020 tidak ada menetapkan keputusan terkait sanksi yang diberikan oleh pemerintah terhadap pengusaha atau perusahaan yang melanggar aturan tersebut.

## 2. Sanksi pelanggaran Jam Kerja di Kota Banda Aceh

Berdasarkan fakta lapangan yang saya peroleh melalui tahapan wawancara. Bahwasanya pekerja di usaha Coffe Shop Kota Banda Aceh berada di luar aturan jam kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maupun aturannya yakni pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 maupun Surat Keputusan Gubernur Nomor 560/1526/2020 dan sudah termasuk ke dalam waktu kerja lembur. Begitu pula dengan waktu jam kerja pada usaha swalayan waralaba yang waktu jam kerjanya sudah termasuk waktu jam kerja lembur.

Kisaran jam kerja yang diterapkan di beberapa usaha Coffe Shop di Banda Aceh yakni antara 8 jam per hari hingga 9 jam per hari dan 6 hingga 7 hari dalam seminggu yang sudah terhitung waktu kerja lembur yang sudah harus dibayarkan. Apabila perusahaan tidak memenuhi ketentuan hak upah lembur pekerjanya dapat dikenakan sanksi berdasarkan Pasal 187 ayat (1) dan (2) Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan jika pengusaha tidak membayar upah kerja lembur maka dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Dan tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran. Dengan adanya sanksi tersebut setidaknya masih menjadi secerach harapan bagi pekerja dan buruh yang bergaji kecil dengan waktu kerja lembur. Meskipun dilema upah yang dibawah UMP tidak dapat memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, sekurang-kurangnya masih ada aturan yang cukup memihak bagi pekerja dan buruh untuk memperoleh

haknya secara riil dengan adanya sanksi bagi pengusaha yang tidak taat aturan.

## **F. Peran Pemerintah ( Serikat Pekerja Aceh Indonesia) dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Banda Aceh**

Undang-undang merupakan salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam artian formal berhubungan dengan permasalahan dan berbagai persoalan untuk memperoleh atau menemukan ketentuan-ketentuan yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat.<sup>67</sup> Sedangkan undang-undang secara material ialah peraturan tertulis yang berlaku secara umum serta dibuat oleh penguasa pusat maupun pihak yang sah.<sup>68</sup>

Ketika membicarakan mengenai penetapan upah minimum di Kota Banda Aceh tentu didasarkan atas harga kebutuhan pokok di Kota Banda Aceh. Memang, besarnya rupiah yang diterima pekerja antar usaha yang berbeda tidak dapat di sama ratakan, namun apabila pendapatan yang mereka peroleh di bawah Upah Minimum Provinsi tentu saja akan menjadi persoalan bagi masyarakat. Apabila kita mengkaji permasalahan diatas, tampaknya tanggung jawab pemerintah Kota Banda Aceh yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat dikatakan terwujud ketika dihadapkan oleh pemberlakuan undang-undang cipta kerja yang cenderung mengabaikan hak dari pada tenaga kerja. Jika dibandingkan dengan undang-undang tenaga kerja, ada beberapa hal tidak diakomodasi secara jelas dalam undang-undang cipta kerja.

Selain peranan pemerintah dalam persoalan ketenagakerjaan khususnya di kawasan Kota Banda Aceh, undang-undang yang merupakan fondasi atas dasarnya pemberlakuan dan penegakan hukum yang berlaku juga harus

---

<sup>67</sup> Muchtar Kusumaatmadja dalam Zaiudin Ali & Supriadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014), hlm. 228.

<sup>68</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 11.

memastikan perlindungan bagi tenaga kerja. Akan tetapi peran pemerintah dalam membuat suatu produk hukum melalui peraturan perundang-undangan, atau dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi oleh Gubernur perlu mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan secara menyeluruh, baik dampak ekonomi dan dampak sosial.

Dari sinilah kemudian kita dihadapkan untuk melihat bahwa kemandirian dari hukum akan berhadapan dengan yang ideal dan kenyataan.<sup>69</sup> Ditambah lagi dengan hasil penelitian yang saya peroleh perihal isu upah minimum di Kota Banda Aceh yang dibayarkan tidak berdasarkan kesepakatan yang telah dilakukan oleh pihak yang bersangkutan dalam hal ini baik dari pihak pemerintah itu sendiri, kelompok pengusaha maupun serikat pekerja telah melakukan kesepakatan dalam menentukan upah minimum yang ideal.

Sayangnya kesepakatan tersebut hanyalah formalitas belaka, nyatanya aturan dan realita lapangan tidak sejalan dengan yang telah ditetapkan. Padahal biaya hidup di Kota Banda Aceh tergolong tidak murah, dengan ditetapkannya UMP itu sendiri untuk memudahkan tenaga kerja untuk mencukupi kehidupan mereka untuk kebutuhan pokok dan sehari-hari mereka sendiri. Mengingat biaya hidup di kota Banda Aceh tidaklah tergolong murah, mulai dari kebutuhan pokok seperti makanan, bensin, dan lain sebagainya.<sup>70</sup>

Berdasarkan data yang saya peroleh dari narasumber yakni ketua SPAI melalui sesi wawancara bahwasanya di tahun 2019 terdapat 6 (enam) orang yang melaporkan permasalahan terkait permasalahan upah. Permasalahan ini di selesaikan melalui pertemuan antara pekerja dan pengusaha oleh pihak SPAI untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Meskipun SPAI telah turun tangan untuk mencoba menyuarkan permasalahan terkait pekerja dan buruh pemerintah masih terlalu abai memerhatikan persoalan tersebut. Termasuk dalam memberikan sanksi terhadap para pengusaha ataupun perusahaan yang

---

<sup>69</sup>Sutjipto Rahardo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 16.

<sup>70</sup>Wawancara dengan Agusssalim selaku Ketua Umum Serikat Pekerja Aceh Indonesia, Pada Tanggal 05 Desember 2021.

tidak taat terhadap aturan terkait UMP dan jam kerja tidak dilakukannya tindakan sanksi apapun oleh pemerintah.<sup>71</sup>

Sedangkan SPAI sebagai serikat pekerja Aceh hanya bisa memberikan fasilitas berupa mediasi antara pengusaha maupun pekerja yang tidak mendapatkan upah yang layak maupun persoalan keselamatan kerja, persoalan ada atau tidaknya sanksi yang di akan didapatkan oleh pihak perusahaan dan pengusaha bukanlah ranah dari serikat tersebut, melainkan pemerintahlah yang memiliki wewenang tersebut. Masih banyak tenaga kerja di Kota Banda Aceh khususnya pekerja Caffe Shop dan Swalayan waralaba yang memperoleh upah yang dibawah upah minimum provinsi, narasumber sebagai ketua umum SPAI dengan dibentuk lembaga Serikat Pekerja Aceh Indonesia (SPAI) dapat meberikan harapan bagi masyarakat untuk memperjuangkan hak mereka memperoleh upah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi yang berlaku. Kritikan narasumber untuk pemerintah yakni pengawasan dan perlindungan tenaga kerja masih belum maksimal dilakukan oleh pemerintah karena sumber daya pengawas ketenagakerjaan sangat minim di Indonesia terutama di Aceh sendiri.

Serikat Pekerja Aceh merupakan organisasi perkumpulan para pekerja dan buruh di bawah pemerintah Aceh, yang memiliki tujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja. Memiliki fungsi dan tujuan untuk pekerja atau buruh dapat menyelesaikan masalah terkait pemenuhan hak dan buruh oleh perusahaan. undang-undang merupakan salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam artian formal berhubungan dengan permasalahan dan berbagai persoalan untuk memperoleh atau menemukan ketentuan-ketentuan yang mengatur kehidupan manusa dalam masyarakat.<sup>72</sup> Sedangkan undang-

---

<sup>71</sup> Wawancara dengan Agusssalim selaku Ketua Umum Serikat Pekerja Aceh Indonesia, Pada Tanggal 05 Desember 2021.

<sup>72</sup> Muchtar Kusumaatmadja dalam Zaiudin Ali & Supriadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014), hlm. 228.

undang secara material ialah peraturan tertulis yang berlaku secara umum serta dibuat oleh penguasa pusat maupun pihak yang sah.<sup>73</sup>

Namun, persoalan regulasi Upah Minimum Provinsi yang menetapkan jumlah besaran upahnya ialah Gubernur di provinsi masing-masing yakni gubernur Provinsi Aceh dengan besaran Rp. 3.165.031,00 sesuai dengan daerah penelitian yang saya lakukan. Akan tetapi apakah serta merta ditetapkan hanya oleh Gubernur saja atau melibatkan pihak lain juga. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan narasumber terkait persoalan pengupahan di kantor Gubernur Kota Banda Aceh, penetapan Upah Minimum Provinsi benar adanya ditetapkan oleh Gubernur Aceh sendiri, dalam hal ini Pelaksana Tugas Gubernur Aceh. Idealnya hanya menetapkan besaran upahnya saja, akan tetapi untuk skala dan parameter aturannya diatur oleh regulasi nasional.<sup>74</sup> Dalam hal ini penetapan UMP Provinsi Aceh Tahun 2021 mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Dewan Pengupahan Nasional juga berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan mengembangkan sistem pengupahan nasional, sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota mengirimkan usulannya kepada Bupati/Walikota untuk diteruskan kepada Gubernur di tingkat Provinsi. Mengingat bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja baru saja disahkan bulan November tahun 2020 dan turunan aturan Pemerintah lainnya baru dikeluarkan pada tahun 2021. Yakni salah satunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan turunan regulasi lainnya.

---

<sup>73</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 11.

<sup>74</sup>Wawancara dengan Frizal, Kasubag Pergub dan Kepgub Aceh, Pada Tanggal 22 Juni 2021.

Sehingga upaya apa yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja apabila regulasi yang telah ditetapkan tidak sesuai harapan dan hak yang mereka peroleh. Dalam hal pelanggaran dari pihak pengusaha, seorang pekerja dapat mengajukan pengaduan ke Pengawas Ketenagakerjaan. Melaporkan perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja bisa dilakukan bila gaji yang diperoleh dibawah upah minimum. Standar gaji karyawan yang jelas diperlukan karena dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun masyarakat itu sendiri. Standar jumlah gaji karyawan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya lokasi karyawan tersebut bekerja. Jika pekerja menerima upah di bawah upah minimum perusahaan bisa langsung melaporkan perusahaan yang bersangkutan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Berikut adalah langkah-langkah dalam membuat aduan:

1. Musyawarah dengan Pihak Perusahaan

Sebelum melapor ke Disnaker, terdapat langkah yang harus dilakukan yakni dengan mengadakan perundingan bipartit. Berdasarkan Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perundingan bipartit ialah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja atau serikat buruh atau antara serikat pekerja atau serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih, atau dapat membicarakan terkait gaji dengan pihak perusahaan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak perundingan dilaksanakan.

Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Untuk Provinsi Aceh khususnya apabila pekerja atau buruh ingin melaporkan perihal pengupahan bisa melakukan tindakan dengan melaporkan kepada lembaga SPAI yang nantinya akan dibantu untuk menyelesaikan permasalahan terkait hal di laporkan dengan mengadakan pertemuan dengan pihak pengusaha, pihak buruh atau pekerja,

serta SPAI sebagai pihak yang melakukan tindakan mediasinya. Tujuan diadakan pertemuan ini untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat yang tidak memperoleh hak-haknya dalam bekerja serta pelaksanaan norma ketenagakerjaan ikut berjalan dan membahas berbagai isu terkini terkait hal ketenagakerjaan.<sup>75</sup>

## 2. Laporan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker)

Apabila perundingan tak kunjung mencapai kesepakatan, barulah pekerja bisa melaporkannya ke disnaker setempat. Adapun tahapannya ialah dengan mengunjungi laman resmi dinas tenaga kerja setempat. Atau dapat menggunakan aplikasi online yang telah disediakan pada laman resmi dari dinas tenaga kerja setempat. Atau dapat melakukan pelaporan ke posko pengaduan di Kantor Disnaker Kota Banda Aceh terkait permasalahan yang ingin di laporkan, seperti persoalan upah minimum, jam kerja, dan hal-hal lainnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Selanjutnya aduan akan diproses dan akan dilakukan mediasi dengan para pihak yakni antara pengusaha, serikat pekerja dan pekerja. Juga harus melengkapi bukti yang menunjukkan bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan, namun gagal mencapai kesepakatan.<sup>76</sup>

Jadi kesimpulan dari kedua langkah tersebut ialah buruh dan pemberi kerja melakukan musyawarah dengan pihak bipartite, dan apabila langkah tersebut tidak menyelesaikan masalah maka pekerja dapat menempuh langkah dengan melaporkan pemberi kerja atau perusahaan dengan melakukan pengaduan ke posko pengaduan di Kantor Disnaker Kota Banda Aceh.

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Agussalim selaku Ketua SPAI di Kota Banda Aceh, Pada Tanggal 05 Desember 2021.

<sup>76</sup>Wawancara dengan Frizal Kasubag biro hukum Gubernur Aceh, Pada Tanggal 22 Juni 2021.

## **BAB EMPAT PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Penerapan UMP dan Jam Kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Terhadap Pekerja di Usaha Waralaba.

1. Pertanggung jawaban dari pihak pemberi kerja terhadap pekerja yang diperkerjakan melebihi jam kerja dan upah yang diberikan tidak sesuai aturan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis melalui metode wawancara pada beberapa pekerja Coffe Shop di kota Banda Aceh dan juga karyawan swalayan waralaba di Banda Aceh.
2. Tindakan dan sanksi dari pemerintah terhadap para pemberi kerja yang tidak patuh pada aturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis ialah tidak adanya upaya maupun tindakan dan sanksi yang dilakukan oleh pemerintah dikarenakan tidak ada aturan terkait sanksi yang mengatur besaran upah yang diterima pekerja dibawah UMP.

### **B. Saran**

Mengingat banyaknya pekerja dan buruh yang tidak memperoleh upah minimum sesuai dengan UMP dan jam kerja yang melewati batas waktu aturan jam kerja, penulis memberikan beberapa solusi yang dapat memecahkan permasalahan-permasalahan tersebut, diantaranya:

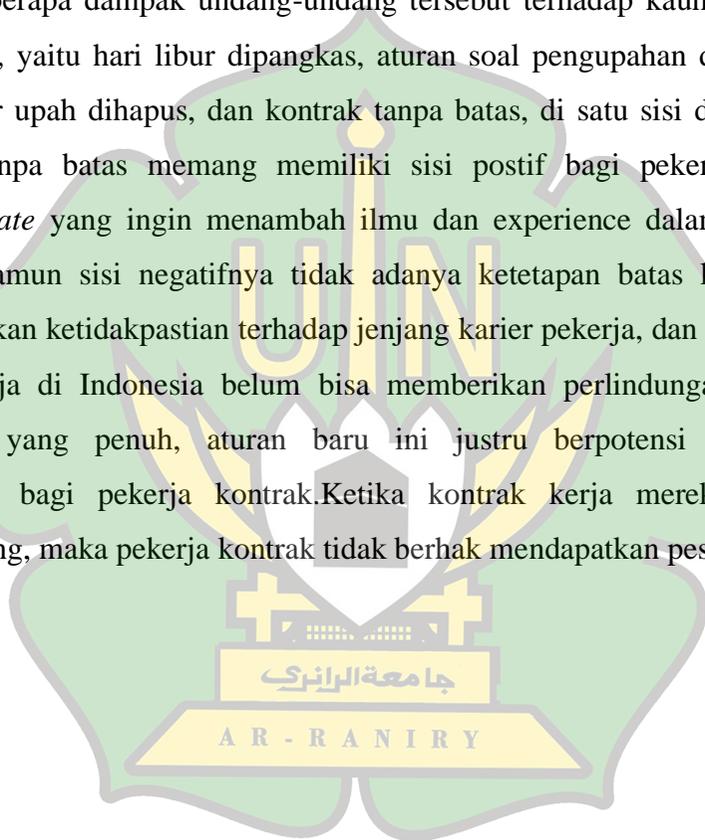
1. Pihak pemerintah seharusnya lebih memerhatikan hak pekerja dengan menciptakan payung hukum terkait sanksi kepada perusahaan atau pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak pekerja sehingga akan memberikan efek jera kepada perusahaan dan bukan hanya formalitas saja terkait aturan yang telah ditetapkan. Terutama dengan adanya aturan

baru terkait ketenagakerjaan pemerintah harus lebih memperhatikan hak-hak buruh bukan hanya pengusaha semata. Melalui upaya dan tindakan yang tidak menghilangkan aturan terkait sanksi pelanggaran Upah Minimum Provinsi yang sebelumnya ikut diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pemerintah perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terkait aturan-aturan yang ada di dalam Undang-Undang Cipta kerja, maupun turunannya agar lebih berpihak kepada tenaga kerja dan juga ikut mendengarkan aspirasi buruh atau tenaga kerja, lewat Serikat Pekerja Aceh Indonesia agar upaya pemerintah dalam membangun organisasi terkait menjadi lebih hidup dan bukan hanya formalitas belaka, dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan oleh pihak tenaga kerja dan buruh di dalamnya.

2. Pihak SPAI seharusnya lebih aktif dalam mengikuti perkembangan terkait hak-hak pekerja, dan ikut bekerjasama dengan pemerintah mengenai isu-su persoalan tenaga kerja, buruh, dan dapat memberikan peran dan pendampingan bagi tenaga kerja yang tidak memperoleh keadilan dari segi pengaturan jam kerja, upah dan sebagainya. Serta memberikan arahan untuk melakukan langkah-langkah dan cara untuk melaporkan pihak pemberi kerja atau pengusaha yang tidak memenuhi hak mereka guna mendapatkan keadilan serta sanksi bagi pelaku.
3. Pihak perusahaan semestinya patuh terhadap aturan sebagaimana yang telah ditetapkan di dalam aturan undang kerja dan turunannya baik dari segi pemberian upah dan juga batasan waktu jam kerja dan upah lembur yang sudah masuk ke dalam waktu kerja lembur.
4. Mengingat banyaknya pengusaha yang tidak taat aturan, terkait pemberian upah dan pemberlakuan jam kerja serta lembur kepada tenaga kerja, harusnya pemerintah lebih ketat dalam memberikan sanksi kepada pengusaha agar peraturan yang sudah ada bisa diberlakukan dan diterapkan secara maksimal bukan hanya aturan belaka yang tidak

memiliki kekuatan hukum di dalamnya. Terutama dengan adanya aturan baru terkait ketenagakerjaan pemerintah harus lebih memperhatikan hak-hak buruh bukan hanya pengusaha semata. Melalui upaya dan tindakan yang tidak menghilangkan aturan terkait sanksi pelanggaran Upah Minimum Provinsi yang sebelumnya ikut diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Beberapa dampak undang-undang tersebut terhadap kaum tenaga kerja atau buruh, yaitu hari libur dipangkas, aturan soal pengupahan diganti, sanksi tidak bayar upah dihapus, dan kontrak tanpa batas, di satu sisi dengan adanya kontrak tanpa batas memang memiliki sisi positif bagi pekerja khususnya *freshgraduate* yang ingin menambah ilmu dan experience dalam kesempatan bekerja, namun sisi negatifnya tidak adanya ketetapan batas kontrak justru meningkatkan ketidakpastian terhadap jenjang karier pekerja, dan apabila sistem tenaga kerja di Indonesia belum bisa memberikan perlindungan kehilangan pekerjaan yang penuh, aturan baru ini justru berpotensi menimbulkan kerentanan bagi pekerja kontrak. Ketika kontrak kerja mereka tidak lagi diperpanjang, maka pekerja kontrak tidak berhak mendapatkan pesangon.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku/Kitab

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.
- Aksin Nur, *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*, 2018.
- Amiruddin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Eko Wahyudi. Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, Jakarta: Prisma, 1981.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Ikrar Mandiri abadi, 2001.
- Indrasari Tjandraningsih, *Menuju Upah Layak (Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia)*, Jakarta: Akatiga, 2009.
- Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, Jakarta: PT. Mizan Publika, 2010.
- Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Muchtar Kusumaatmadja dalam Zaiudin Ali & Supriadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014.
- Payman J. Simanjuntak, *Managemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Buku Biru, 2011.
- Rukiyah dan Shayrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Cetakan I Jakarta Timur: Dunia Cerdas, 2013.
- Suteki, Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo, 2018.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suparjana dan Suyatno, *Kebijakan Upah Minimum yang Akomodatif*, Universitas Gajah Mada: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, 2002.
- Sutjipto Rahardo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012.

Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014.

Wardi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jogjakarta: Buku Biru, 2013.

## **B. Jurnal**

Aksin Nur, 2018, “*Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*”, *Jurnal Meta Yuridis*, Vol. 1, No. 2.

Pupu Saeful Rahmat, 2009, “*Penelitian Kualitatif, Equilibrium*”, Vol. 5, No. 9, Januari-Juni.

Sri Redjeki Slamet, 2011, “*Waralaba (Franchise) di Indonesia*”.*Lex Journalica*, Vol.8, No.2, April.

## **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 dan PPRI Tahun 2010.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88C ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan.

Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor. 569/1526/2020.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021.

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

## **D. Website**

Pusat Pengembangan Kawasan Perkotaan, Profil Kota Banda Aceh. Diakses melalui situs <http://perkotaan.bpiw.pu.go.id/v2/kota-sedang/58>, tanggal 01 Desember 2021.

### **E. Wawancara**

Wawancara dengan Frizal Kasubag biro hukum Gubernur Aceh, Pada Tanggal 22 Juni 2021.

Wawancara dengan Akbar salah satu pekerja Coffe Shop di Banda Aceh, Pada Tanggal 23 Agustus 2021.

Wawancara dengan Fatiya selaku pekerja di Coffe Shop jenis waralaba, Pada Tanggal 15 Agustus 2021.

Wawancara dengan Ayu salah satu pekerja Coffe Shop di Kota Banda Aceh, Pada Tanggal 25 Agustus 2021.

Wawancara dengan Ayu salah satu karyawan swalayan waralaba di Kota Banda Aceh, Pada Tanggal 01 September 2021.

Wawancara dengan Putra salah satu pekerja Coffe Shop di Banda Aceh, Pada Tanggal 01 November 2021.

Wawancara dengan Agussalim selaku Ketua SPAI di Kota Banda Aceh, Pada Tanggal 05 Desember 2021.

Wawancara dengan Fitra salah satu pekerja Coffe Shop di Kota Banda Aceh, Pada Tanggal 10 Desember 2021.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

Nama Lengkap : Alya Anantia Maulida  
Tempat/Tanggal Lahir : Banda Aceh, 22 Juni 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
NIM : 170106009  
Kebangsaan : Indonesia  
Alamat : Lamgugob

### Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Sirwan Hadiani,SE  
Nama Ibu : Wirda Mutia,SE  
Pekerjaan Orang Tua  
a. Ayah : Pensiunan BUMN  
b. Ibu : Pegawai Negeri Sipil  
Alamat : Lamgugob

### Riwayat Pendidikan

TK : TK IT AL-AZHAR Banda Aceh  
SD/MI : SD N Kartika Banda Aceh  
SMP/MTs : SMP N 6 Banda Aceh  
SMA/MA : SMA N 4 Banda Aceh

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat  
dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 15 Desember 2021

Penulis

Alya Anantia Maulida

170106009

## Lampiran 1. Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik



**PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jln. Twk.Hasyim Banta Muda Nomor 1 Telepon (0651) 22888  
Faxsimile (0651) 22888, Website : [Http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id](http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id), Email : [kesbangpolbna@gmail.com](mailto:kesbangpolbna@gmail.com)

---

**SURAT REKOMENDASI PENELITIAN**  
**Nomor : 070 / 439**

Dasar : - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor; 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.  
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.  
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 31 Tahun 2020, tentang Standar Operasional Prosedur pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh

Membaca : Surat dari Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor: 2824/Un.08/FSHL/PP.00.9/05/2021 Tanggal 22 Juni 2021 tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Proposal Penelitian yang bersangkutan

Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada :

Nama : Alya Anantia Maulida  
Alamat : Jl. T. Nyak Arief Gp. Lamgugob Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh  
Pekerjaan : Mahasiswi  
Kebangsaan : WNI

Judul Penelitian : Penerapan Terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Bagi Pekerja Usaha Waralaba di Kota Banda Aceh

Tujuan Penelitian : Untuk Mengetahui Penerapan Terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Bagi Pekerja Usaha Waralaba di Kota Banda Aceh (Pengumpul dan Wawancara)

Tempat/Lokasi/  
Daerah Penelitian : - DPM-PTSP Kota Banda Aceh  
- Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh  
- Bag. Hukum Sekretariat Kota Banda Aceh  
- BKPSDM Kota Banda Aceh

Tanggal dan/atau  
Lamanya Penelitian : 3 (tiga) bulan

Bidang Penelitian : -

Status Penelitian : Baru

Penanggung Jawab : Dr. Jabbar, MA (Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan)

Anggota Peneliti : -

Nama Lembaga : Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Sponsor : -

4

## Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian dari Biro Hukum Kantor Gubernur



PEMERINTAH ACEH  
SEKRETARIAT DAERAH  
BIRO HUKUM

Jl. T. Nyak Arief Nomor 219 BANDA ACEH

Nomor : 180/W/A  
Sifat : Segera  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Hal : Surat Keterangan

Banda Aceh, 25 Agustus 2021

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

Banda Aceh

- Sehubungan dengan surat Saudara Nomor: 2824/Un.08/FSH.I/PP.00.9/06/2021 Tanggal 1 Juli 2021 Perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa, dapat kami sampaikan bahwa:

Nama : Alya Anantia Maulida  
NIM : 170106009  
Jurusan : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum  
Universitas : Islam Negeri Ar-Raniry

Telah melakukan penelitian di Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh untuk bahan penulisan Skripsi yang berjudul "Penerapan Terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Bagi Usaha Waralaba di Kota Banda Aceh".

- Demikian untuk Saudara maklum dan terima kasih

KEPALA BIRO HUKUM

Dr. AMRIZAL J. PRANG, SH, LL.M

PEMBINA TK I

NIP.19720307 200501 1 002

AR - RANIRY

### Lampiran 3. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi



**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**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI BANDA ACEH**  
**Nomor :2929 /Un.08/FSH/PP.009/7/2021**

**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 menunjukkan 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. M. Syuib, S.H.I., M.H. Sebagai Pembimbing I  
 b. Riadhush Sholihin, M.H. Sebagai Pembimbing II  
 untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

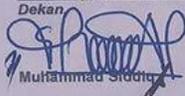
**N a m a** : Alya Anantia Maulida  
**N I M** : 170106009  
**Prodi** : Ilmu Hukum  
**J u d u l** : Penerapan Terhadap UMP dan Jam Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Bagi Pekerja Usaha Waralaba Di Kota Banda Aceh

**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 2021;

**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 : 01 Juli 2021  
 Dekan  
  
 Muhammad Sholihin

**Tembusan :**  
 1. Rektor UIN Ar-Raniry;  
 2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;  
 3. Mahasiswa yang bersangkutan;  
 4. Arsip.

## Lampiran 4. Surat Permohonan Melakukan Penelitian



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

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 5099/Un.08/FSH.I/PP.00.9/10/2021  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
Kepala Serikat Pekerja Aceh Indonesia

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **ALYA ANANTIA MAULIDA / 170106009**  
Semester/Jurusan : IX / Ilmu Hukum  
Alamat sekarang : Jl.t.nyak Arief, Gampong langugob, Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Penerapan terhadap UMP dan Jam kerja menurut UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 pada pekerja usaha waralaba di Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 11 Oktober 2021  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Desember  
2021

Dr. Jabbar, M.A.

## Lampiran 5. Protokol Wawancara

### PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : Penerapan Ump Dan Jam Kerja Sesuai Dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Pekerja Di Usaha Waralaba

Waktu Wawancara : Pukul WIB

Hari/Tanggal : Senin/ 22 Juni 2021

Tempat : Kantor Gubernur

Pewawancara : Alya Anantia Maulida

Orang Yang Diwawancarai : Frizal

Jabatan Orang Yang Diwawancarai : Kasubag Pergub dan Kepgub

Wawancara ini akan meneliti topik tentang “Penerapan Upah Minimum dan Jam Kerja”. Tujuan dari wawancara ini ialah sebagai syarat penyusunan skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut akan dilindungi kerahasiannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari orang yang diwawancarai.

#### Daftar Pertanyaan:

1. UMP Kota Banda Aceh yang berdasarkan SK Gubernur Aceh Nomor 569/1526/2020 apakah berlandaskan atau di bawah UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020?
2. Apakah Perwal mengikuti berlandaskan dengan UU Cipta Kerja?
3. Di dalam UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 Pasal 77 menyebutkan ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha/pekerjaan tertentu, selebihnya akan diatur dalam PP. adakah PP nya?
4. Apakah adanya sanksi bagi pemberi kerja yang tidak memberikan Upah Minimum Provinsi di Aceh?



*Gambar 2. Wawancara dengan Agussalim selaku ketua SPAI*