

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA
DI BAWAH UMP DITINJAU DARI KEPUTUSAN
GUBERNUR ACEH NO. 560/1774/2019**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Irfan Fadila

NIM. 160106017

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

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2020 M/1442 H**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA
DI BAWAH UMP DITINAJU DARI KEPUTUSAN
GUBERNUR ACEH NO. 560/1774/2019**

SKRIPSI

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

Oleh :

Irfan Fadila

NIM. 160106017

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Abdul Jalil Salam, M.Ag

NIP. 197011091997031001

Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag

NIP. 197804212014111001

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA
DI BAWAH UMP DITINAJU DARI KEPUTUSAN
GUBERNUR ACEH NO. 560/1774/2019
SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima

Sebagai Salah Satu Beban Studi

Program Sarjana (S-1)

dalam Ilmu Hukum

Pada Hari/Tanggal : 14 Juli, 2022 M

1443 H

Di Darussalam, Banda Aceh

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi :

Ketua,

Dr. Abdul Jalil Salam, M.Ag

NIP. 197011091997031001

Sekretaris,

Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag

NIP. 197804212014111001

Penguji I,

Dr. Khairani, S.Ag. M. Ag

NIP. 197312242000032001

Penguji II

Hajarul Akbar, M.Ag

NIDN. 2027098802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Ar-Raniry Banda Aceh


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



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

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

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irfan Fadila
NIM : 160106017
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, Juni 2021
Yang menerangkan



Irfan Fadila

ABSTRAK

Nama : Irfan Fadila
NIM : 160106017
Judul : Perlindungan hukum terhadap upah pekerja di bawah UMP ditinjau dari keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019
Tanggal Sidang :
Tebal Skripsi : 52 halaman
Pembimbing I : Dr. Abdul Jalil Salam, S. Ag., MA
Pembimbing II : Dr. Jamhir, S.Ag.,M.Ag
Kata Kunci : Upah pekerja di bawah UMP Aceh

Penelitian ini bertujuan antara lain untuk mengetahui Perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah dibawah UMP Aceh serta untuk mengetahui penerapan terhadap keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019 terkait kenaikan UMP di Aceh.

Lokasi penelitian dilaksanakan di kabupaten aceh jaya, dengan memilih instansi yang terkait dengan masalah dalam skripsi ini yaitu perusahaan al-hasan corp. Hasil penelitian diperoleh melalui penelitian lapangan dan kepustakaan yang digolongkan dalam dua jenis data yaitu data primer dan data skunder. Termasuk data yang diambil secara langsung dari perusahaan al-hasan, selain itu wawancara langsung dengan staf-staf pekerja yang ada pada perusahaan tersebut. Disamping itu penelitian kepustakaan juga dilakukan oleh penulis dengan mengkaji dan mencari referensi, perundang-undangan, artikel dan sumber-sumber lainnya yang menyangkut objek penelitian yang kemudian dikaji dengan menggunakan teknik kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum dan jumlah penduduk tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran di provinsi Lampung. dikarenakan ketika upah naik maka output yang dikeluarkan juga naik maka perusahaan akan menambah tenaga kerja. UMP yang baik disimpulkan bahwa upah itu harus cukup tidak terlalu rendah untuk pekerja dan tidak terlalu tinggi untuk pengusaha dan pertumbuhan penduduk yang baik maka hal itu bisa menjadi indikator baiknya perekonomian disuatu wilayah juga bahwasannya tingkat perekonomian yang baik apabila negara mampu mengelola sumberdaya yang ada secara baik, dikarenakan semakin tinggi upah minimum yang ditetapkan semakin besar pula kontribusi perusahaan untuk merekrut pekerja yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan upah yang akan diberikan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu memberi rahmat yang tidak terhingga kepada hambanya. Dalam skripsi ini penulis akan membahas tentang, ***“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA DIBAWAH UMP DITINJAU DARI KEPUTUSAN GUBERNUR ACEH NO.560/1774/2019”*** yang ditulis dengan bahasa yang jelas dan mempermudah untuk memahami. Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Dr. Abdul Jalil Salam, S. Ag., MA dan Dr. Jamhir, S.Ag, M. Ag selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan telah banyak memberikan ilmu yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya dan tak terhingga penulis hantarkan kepada kedua orang tua yaitu Bapak Saiful Wandu dan Ibunda Darmayanti yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang yang sangat luar biasa, serta untuk didikan, doa yang tak pernah putus, segala dukungan dan motivasinya selama ini.

Selain itu, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, Ak., MA, selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Bapak Prof. Muhammad Siddiq, MH., Ph.D selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh
3. Ibu Dr. Khairani, M.Ag selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Bapak Badri S.Hi.,M.H.,selaku sekretaris Prodi Ilmu Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, serta untuk seluruh staf Prodi Ilmu Hukum.
4. Bapak Dr. Jamhir, S.Ag, M. Ag selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
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. Terimakasih kepada ,Afdhal, Samsul ,Subek, Afrizal, Budinsyah. F dan teman-teman semuanya yang terkhusus untuk anak unit 01 yang yang tidak bisa disebutkan satu persatu telah membantu penulis dalam memberikan nasehat dan telah mendengarkan keluh kesah selama penyelesaian skripsi ini serta kepada teman-teman angkatan 16 Ilmu Hukum.
7. Terimakasih kepada , Cek Bass, Ahmad Pant, lem shifu, fuad cek budin, ayah ocong, alwi rahmat, prof.nawal, Jodi, iqbal, Fudin, ijang ulala, Egy, Aloel, AW, Linggo, Marco, sahabat Vet dan sahabat Al-Pangmoed yang telah membantu penulis dalam memberikan nasehat dan telah mendengarkan keluh kesah selama penyelesaian skripsi ini selaku sahabat.
8. Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dengan besar harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan penyusunan skripsi ini semoga Allah Swt. membalas setiap kebaikan dan

bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan balasan yang lebih baik. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak terdapat kendala, kekurangan dan juga jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik, saran serta usul yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Banda Aceh, 29 Juni 2021
Penulis,

IRFAN FADILA



TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Mentri P dan K
 Nomor: 158 Tahun 1987- Nomor: 054b/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system 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.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	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	Sa'	Ŝ	Es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jim	J	Je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	Ĥ	ha(dengan antitik 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	Zāl	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	M	Em
ر	Rāʾ	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zed	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hāʾ	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	لا	Hamzah	‘	Apostrof
ص	Ṣād	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)	ي	Yāʾ	Y	Ye
ض	Ḍād	D	De (dengan titik di bawah)				

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar riwayat hidup

Lampiran 2 SK Penetapan Pembimbing Skripsi

Lampiran 3 Surat permohonan Melakukan Penelitian

Lampiran 4 Surat pernyataan kesediaan diwawancarai

Lampiran 5 Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019

Lampiran 6 Foto Wawancara dengan pekerja



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Penjelasan Istilah	7
E. Tinjauan Pustaka	9
F. Metode Penelitian	11
G. Sistematika Pembahasan.....	15
BAB DUA LANDASAN TEORI	16
A. Pengertian Upah Minimum.....	0 0. 018
B. Perlindungan Hukum.....	0 0. 020
C. Jenis-jenis UMP.....	0 0. 023
D. Lembaga pengawasan UMP.....	000.024
BAB TIGA PEMBAHASAN	30
A. Perlindungan hukum terhadap upah pekerja yang dibawah UMP Aceh	30
B. Pelaksanaan pemberian upah terhadap pekerja ditinjau dari keputusan Gubernur Aceh No.50/1774/2019	40
BAB EMPAT PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	56
LAMPIRAN	57

BAB SATU PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upah adalah pembalasan berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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.¹

Upah merupakan hasil pokok seseorang untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan², sehingga pemerintah mengatur ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) maupun Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) dan berlaku untuk semua perusahaan termasuk perusahaan berbentuk CV (*Commanditaire Vennootschap*), serta memiliki karyawan kurang dari 10 orang. Akan tetapi masih banyak ditemui upah dari pada pekerja yang berada di Aceh tidak sesuai dengan apa yang sudah di atur pemerintah dalam PP No.78 Tahun 2015.³ Jika pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat bahkan harus mengajukan penangguhan kepada pelaksanaan upah minimum.

¹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 30

². Pasal 88 ayat 1 No.13/2003

³. Ilham Kistanto. 2013. *Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten Jember.hlm,13*

Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/karyawan meliputi :

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

Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.⁴

Dalam hal ini pemerintah Aceh menaikkan upah minimum provinsi (UMP) tahun 2020 sebesar Rp.248.221, jumlah ini naik dari UMP tahun 2019 yaitu sebesar Rp.2.916.810 menjadi Rp.3.165.031. Keputusan naiknya UMP Aceh ini, tertuang dalam keputusan Gubernur No.560/1774/2019, yang disetujui oleh Plt Gubernur Aceh. Kenaikan upah pekerja/karyawan sebesar 8,51% ini, mengacu pada surat dari Kementerian Tenaga Kerja tentang upah

⁴ Pasal 94 UU No.13/2003

minimum yang mengacu pada PP.No.78 Tahun 2015, yang berdasarkan laju inflasi Nasional dan PDB dari dewan pengupahan Provinsi Aceh.⁵

Tujuan utama dari ditetapkannya UMP yaitu sebagai “jaring pengaman” yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosok dibawah daya beli pekerja. Lalu mengapa UMP terus dinaikkan? Tujuannya adalah; pertama, untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayar oleh perusahaan. Kedua kenaikan UMP diharapkan dapat meningkatkan penghasilan pekerja pada jabatan yang terendah dalam perusahaan. Ketiga, dari aspek makro, diharapkan dapat membantu mendorong peningkatan daya beli masyarakat dan ekonomi rakyat.⁶

Pada prinsipnya pengusaha dilarang membayarkan upah pekerja di bawah upah minimum. Yang dimaksud penguasa yaitu :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau, badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Kemudian yang dimaksud dengan perusahaan adalah :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik

⁵ keputusan Gubernur No.560/1774/2019

⁶ Achmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 191-192.

milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/karyawan dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷

Jadi artinya, perusahaan berbentuk CV (*Commanditaire Vennootschap*) atau persekutuan komanditer sebagai salah satu badan usaha yang dijalankan oleh pengusaha berbentuk persekutuan yang tidak berbadan hukum, juga harus tunduk pada ketentuan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Dan yang harus perlu diingat upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun. Upah pekerja/karyawan dengan masa kerja 1 tahun atau lebih maka upahnya harus diatas upah minimum.⁸

Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar upah pekerja sesuai dengan upah minimum, dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.

Penangguhan upah minimum ini diatur dalam Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi :

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.

⁷ http://www.HukumOnline.com.Penjelasan tentang_UMP

⁸ <https://jurnal.arraniry.ac.id/index.php/Justisia/article/download/5091/3347> hlm.8

2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
3. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

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

Namun, terkait penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ini, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 72/PUU-XII/2015 menyatakan bahwa frasa, “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Artinya, Mahkamah memberi penegasan selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha.⁹

Dengan kata lain, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/karyawan tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Selisih upah minimum yang belum terbayar selama masa

⁹ UU Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (2)

penanggungan adalah utang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja.¹⁰

Namun yang menjadi permasalahan disini adalah masih banyak perusahaan yang belum memberikan upah kepada pekerjanya tidak sesuai dengan UMP yang sudah ditetapkan pemerintah, sehingga masih banyak pula pekerja yang belum bisa memenuhi kebutuhan hidupnya oleh karena itu menyebabkan meningkatnya angka kemiskinan yang ada di Indonesia maupun Aceh. Disinilah perlindungan hukum harus ada untuk para pekerja yang upahnya masih dibawah UMP. Realita yang terjadi dalam masyarakat Indonesia khususnya Aceh, masih banyak para pekerja yang upahnya jauh dari UMP yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, dan sepertinya PP.No.78 Tahun 2015 ini tidak sepenuhnya diterapkan oleh para pengusaha. Dan juga kurangnya pengawasan langsung oleh pemerintah daerah dalam penengakan peraturan yang telah di muat dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk menganalisa bagaimana : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA DI BAWAH UMP DITINJAU DARI KEPUTUSAN GUBERNUR ACEH NO. 560/1774/2019.** Yang pada akhirnya para pekerja dapat menerima upah yang lebih layak dan sesuai dengan aturan yang telah disah oleh pemerintah.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap gaji karyawan yang dibawah UMP Aceh?
2. Bagaimana Pelaksanaan pemberian upah terhadap pekerja ditinjau dari keputusan Gubernur Aceh No.50/1774/2019.?

¹⁰ Lapeti sari, Eryati, dan Ira yanita. *Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru*, hlm. 71.

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan yang diharapkan, demikian juga dengan proposal ini, adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Bagaimana perlindungan hukum terhadap gaji karyawan yang dibawah UMP Aceh.
2. Untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan pemberian upah terhadap pekerja ditinjau dari keputusan gubernur Aceh No.560/1774/2019.

D. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman pengertian dan penafsiran dari pembaca, penulis merasa perlu memberikan penjelasan terhadap istilah yang terdapat istilah yang terdapat dalam judul ini. Istilah-istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan

Pengertian perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi. Dalam KBBI yang dimaksud dengan perlindungan adalah ... cara, proses, dan perbuatan melindungi.¹¹

2. Hukum

Hukum adalah sebagai norma memiliki ciri kekhususan, yaitu hendak melindungi, mengatur, dan memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum.¹²

¹¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1995.hlm 278.

¹²Sadi Muhammad,*Pengantar ilmu hukum*, Kencana, 2015 hlm 4.

3. Upah

Upah Merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Mengemukakan persoalan ketenagakerjaan karena kesejahteraan pekerja tidak memadai. Pekerja menjadi sejahtera apabila upah yang didapat mencukupi kebutuhan. Penetapan struktur dan skala upah yang tidak adil, tidak wajar dapat menimbulkan konflik hubungan industrial sehingga perlu dibuat peraturan perundangan-undangan untuk mengatur hal-hal yang berkaitan dengan upah, seperti : upah minimum, struktur dan skala upah, denda dan pemotongan upah dll.¹³

4. Pekerja adalah orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan pendapatan atau upah baik itu berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja. Pekerja dapat juga disebut buruh, tenaga kerja atau karyawan.

5. UMP

Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Dahulu Upah Minimum Provinsi dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional Tingkat I. Dasar hukum penetapan UMP adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.¹⁴

¹³ Asidu Edytus, *Hak karyawan atas gaji & pedoman menghitung : Gaji pokok, uang lembat, gaji sundulan, insentif – bonus – THR, pajak atas gaji, iuran pension – pesangon, iuran jamsostek/ dana sehat*, ForumSahabat, 2008, hlm 1.

¹⁴ Syahrinasyam, Abdul Wahab. Pengaruh upah dan pertumbuhan penduduk terhadap tingkat pengangguran di kota Makasar.

6. Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019.

Dalam hal ini pemerintah Aceh menaikkan upah minimum provinsi (UMP) tahun 2020 sebesar Rp.248.221, jumlah ini naik dari UMP tahun 2019 yaitu sebesar Rp.2.916.810 menjadi Rp.3.165.031. Keputusan naiknya UMP Aceh ini, tertuang dalam keputusan Guberbur No.560/1774/2019, yang disetujui oleh Plt Gubernur Aceh. Kenaikan upah pekerja/karyawan sebesar 8,51% ini, mengacu pada surat dari Kementerian Tenaga Kerja tentang upah minimum yang mengacu pada PP.No.78 Tahun 2015, yang berdasarkan laju inflasi Nasional dan PDB dari dewan pengupahan Provinsi Aceh.¹⁵

E. Kajian Pustaka

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

Skripsi yang berjudul Pengaruh upah minimum regional, investasi, dan pertumbuhan ekonomi terhadap pengangguran di kota Makassar, hasil karya dari Nurhikmah Risvi Said mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2017. Dalam isinya skripsi tersebut menjelaskan tentang Bagaimanakah pengaruh upah minimum regional terhadap pengangguran di Kota Makassar, Bagaimana pengaruh investasi terhadap pengangguran di Kota Makassar, dan Bagaimana pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap pengangguran di Kota Makassar.

Skripsi yang berjudul Analisis pengaruh upah minimum kabupaten/kota dan produk domestic regional bruto terhadap pengangguran terbuka (Studi kasus : Kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah 2002-2013), hasil karya

¹⁵ keputusan Guberbur No.560/1774/2019

dari HanggoroSetyo Prayogo mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2016. Dalam isi skripsinya tersebut menjelaskan tentang Bagaimana pengaruh upah minimum Kabupaten/Kota terhadap pengangguran terbuka di setiap Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah selama 2002-2013, dan bagaimana pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten/Kota terhadap pengangguran terbuka Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah selama 2002-2013.

Skripsi yang berjudul Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas upah dan jaminan sosial bagi pekerja Outsourcing di pertamina, hasil karya oleh Vinsensius Noventus Tian Kusuma, mahasiswa fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2014. Dalam isi skripsinya tersebut menjelaskan tentang bagaimana Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas upah dan jaminan sosial bagi pekerja Outsourcing di pertamina.

Skripsi yang berjudul perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja harian lepas menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hasil karya oleh Rahadian Dwi Untoro, mahasiswa fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta 2017. Dalam isi skripsinya tersebut menjelaskan tentang bagaimana Perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja harian lepas menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, Bagaimana penyelesaian sengketa terhadap upah tenaga kerja harian lepas dan Apakah upah yang diterima oleh tenaga kerja harian lepas telah usai dengan peraturan perundang-undangan.

Dari beberapa karya ilmiah yang telah peneliti kemukakan di atas, maka diperoleh kenyataan belum ada yang meneliti tentang judul yang sama dengan peneliti yakni mengenai “Perlindungan hukum terhadap upah pekerja di bawah UMP ditinjau dari keputusan Gubernur Aceh no, 560/1774/2019” Penelitian ini lebih berfokus kepada perlindungan hukum terhadap pekerja di

Provinsi Aceh yang masih menerima gaji di bawah UMP Aceh, serta bagaimana pemerintah menangani masalah ini, karena Standar UMP merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja.

F. Metode Penelitian

Adapun pengertian penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai suatu tujuan- tujuan tertentu.¹⁶ Dalam sebuah penelitian sebuah karya ilmiah selalu memerlukan data-data yang lengkap dan objektif serta memiliki metode tertentu sesuai dengan permasalahan penelitian yang hendak dibahas dan langkah yang di tempuh.

Dalam membahas dan menguraikan lebih lanjut permasalahan yang telah di ungkapkan diatas, maka penulis menggunakan metoda penilitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 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.¹⁷ Karena data yang diperoleh dari penelitian ini berupa wawancara langsung dengan pihak yang berkaitan langsung dengan penulisan skripsi ini Perusahaan Alhasan Corp, serta Penelitian keperustakaan (*Library Research*) yaitu sebuah penelitian yang

¹⁶ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Prenadamedia Group, Tahun 2018, hlm,3.

¹⁷ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta, PT Bumi Askara, 2006),hlm.62

menitikberatkan pada usaha pengumpulan data dan informasi dengan bantuan segala material yang terdapat dalam ruang kepustakaan maupun diluar kepustakaan, misalnya buku-buku, majalah, naskah-naskah, catatan-catatan, dokumen-dokumen dan lain sebagainya.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan yaitu melalui pendekatan *Yuridis Empiris* yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam masyarakat dan juga penelitian hukum mengenai pemberlakuan dan implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.¹⁸

a. Sumber Data

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier, didukung oleh data lapangan.¹⁹

- 1) Bahan Hukum Primer, yakni meliputi perundang-undangan yang berkaitan dengan penulisan skripsi, yakni:
 - a) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 30
 - b) Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1)
 - c) Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 94
 - d) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat (2)
 - e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

¹⁸ Lexy J Moeong, *Metode Penelitian Kualitatif* , (Bandung: PT Raja Rosdakarya ,2000).hlm.45.

¹⁹ Dillah Philips, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Alfabet, 2015), hlm. 122.

- f) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015
- g) PP. No.78 Tahun 2015.
- h) keputusan Gubernur No.560/1774/2019

Bahan Hukum Sekunder, data yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum, asas-asas hukum, arsip dan dokumen yang berhubungan dengan pembahasan termasuk putusan hakim. ²⁰

- 2) Bahan Hukum Tersier, data yang bersumber dari bahan-bahan pendukung seperti jurnal penelitian, makalah, majalah ilmiah dan sumber internet.

3. Objektivitas dan vasilidasi data

Suatu penelitian dapat dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh banyak orang. Mengkaji objektivitas (*conformability*) berarti mengkaji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut telah memenuhi standar objektivitas.

Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Namun, perlu diketahui bahwa kebenaran realitas data menurut penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, melainkan bersifat jamak dan tergantung pada kontruksi manusia yang dibentuk dalam diri seseorang sebagai hasil individu dengan berbagai macam latar belakang. Oleh karena itu, bila ada beberapa penelitian yang memiliki objek yang sama maka hasil tersebut dikatakan valid jika

²⁰ Hikmat M. Mahi, *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komuniiasi dan Sastra*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 47-48.

dari semua peneliti tidak ditemukan perbedaan dengan pendapat.²¹

4. Teknik Pengumpulan Data.

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan :

- a) Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.
- b) Wawancara, untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber terpercaya dan dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan.
- c) Dokumentasi, cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

5. Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dan keperustakaan dianalisis melalui pendekatan kualitatif, yang disajikan dalam bentuk uraian deskriptif, bukan dalam bentuk angka-angka statistik. Hal ini sesuai dengan pendapat Lexy J Moeleong tentang metode kualitatif, yaitu analisis yang dipakai tanpa menggunakan angka maupun rumus statistik dan matematika.

²¹ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Penelitian Penyusunan Skripsi*, (Jakarta : PT Asdi Mahasatya, 2006), hlm. 112.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah para pembaca dalam mengikuti pembahasan dalam skripsi ini, maka dipergunakan sistematika pembahasannya dalam 4 (empat) Bab, sebagaimana tersebut dibawah ini:

BAB SATU, merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB DUA, merupakan bab teoritis yang mendeskripsikan mengenai perlindungan hukum terhadap upah pekerja/karyawan dibawah UMP Aceh ditinjau dari keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019, yang meliputi upah yang semestinya di terima oleh para pekerja sesuai dengan UMP Aceh dan tindakan pemerintah Aceh terhadap perusahaan yang memberi gaji karyawan dibawah UMP Aceh.

BAB TIGA, merupakan bab inti yang membahas tentang penyebab perusahaan tidak memberikan upah yang sesuai dengan UMP Aceh, bagaimana tindakan pemerintah atas perusahaan yang tidak memberikan upah semestinya kepada pekerja, dan bagaimana upaya perusahaan jika tidak mampu mengupah pekerja/karyawannya sesuai dengan UMP Aceh.

BAB EMPAT, merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dengan harapan bermanfaat bagi penulis dan masyarakat pada umumnya yang penasaran dan bertanya-tanya akan tindakan dan upaya perlindungan hukum dalam menyelesaikan kasus-kasus yang terjadi terhadap upah para pekerja/karyawan di Aceh.²²

²² Cholid Narbuko. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta, 2002. hlm,93.

BAB DUA

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Upah Minimum

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 dilakukan²³, Upah merupakan hasil pokok seseorang untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan²⁴.

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi²⁵.

Menurut Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 41 ayat 2 “Upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas: a. Upah tanpa tunjangan; atau b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap”. PP Pengupahan ini juga menegaskan, bahwa Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Sementara upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih

²³. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 30

²⁴. Pasal 88 ayat 1 No.13/2003

²⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 12

dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya : tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi²⁶. Beda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi. Upah minimum ini di tetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Penetapan upah minimum propinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari²⁷.

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Penetapan Upah minimum kabupaten.kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus

²⁶. Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, (Jakarta: Prisma, 2006). hlm. 17

²⁷. Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), hlm. 55.

lebih besar dari upah minimum propinsi²⁸. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan di tetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari.

Upah minimum sektoral dapat terdiri atas upah minimum sektoral propinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK). Upah minimum sektoral propinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu propinsi, sedang Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah Upah Minimum yang berlaku secara Sektoral di Daerah Kabupaten/Kota²⁹.

Upah minimum sektoral merupakan hasil perundingan dan kesepakatan antara asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh. Usulan upah minimum sektoral (hasil kesepakatan) tersebut disampaikan kepada gubernur melalui Kepala Kantor wilayah Kementerian tenaga kerja untuk ditetapkan sebagai upah minimum sektoral propinsi dan atau upah minimum sektoral kabupaten.

B. Pengertian Perlindungan Hukum

Salah satu hak pekerja/buruh adalah untuk mendapatkan upah dari pengusaha/pemberi kerja. Hal mengenai upah pekerja/buruh telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah antara lain UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh

²⁸ . C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hal. 102.

²⁹. *Ibid.* hlm. 105

dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan³⁰. Upah yang diberikan diharapkan dapat memenuhi penghidupan pekerja/buruh dengan layak dan mencapai tahap hidup yang sejahtera.

Pemerintah menetapkan kebijakan terkait pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh agar penghasilan mereka dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan tersebut antara lain sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upah.
7. Denda dan potongan upah.
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
10. Upah untuk pembayaran pesangon³¹.

Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Istilah “hukum” dalam bahasa Inggris dapat disebut sebagai law

³⁰. Indonesia, *Undang-Undang Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279)*, Pasal 1 angka (30).

³¹. F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 8.

atau legal. Dalam subbab ini akan dibahas pengertian hukum ditinjau dari sisi terminologi kebahasaan yang merujuk pada pengertian dalam beberapa kamus serta pengertian hukum yang merujuk pada beberapa pendapat ataupun teori yang disampaikan oleh pakar.

Pembahasan mengenai hukum disini tidak bermaksud untuk membuat suatu batasan yang pasti mengenai arti hukum karena menurut Immanuel Kant pengertian atau arti hukum adalah hal yang masih sulit dicari karena luasnya ruang lingkup dan berbagai macam bidang yang dijadikan sumber ditemukannya hukum. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh R. Soeroso, S.H. bahwa hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja pengertian hukum yang memadai harus tidak hanya memandang hukum itu sebagai suatu perangkat kaedah dan asas-asas yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, tetapi harus pula mencakup lembaga atau institusi dalam proses yang diperlukan untuk mewujudkan hukum itu dalam kenyataan³².

Menurut J.C.T. Simorangkir, S.H. dan Woerjono Sastropranoto S.H. hukum adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan

³². Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Adya Bakti, 2014), hal. 74

tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badanbadan resmi yang berwajib.

Menurut Soedjono Dirdjosisworo bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum³³.

Beberapa arti hukum dari berbagai macam sudut pandang yang dikemukakan oleh Soedjono Dirdjosisworo menggambarkan bahwa hukum tidak semata-mata peraturan perundang-undangan tertulis dan aparat penegak hukum seperti yang selama ini dipahami oleh masyarakat umum yang tidak tahu tentang hukum. Tetapi hukum juga meliputi hal-hal yang sebenarnya sudah hidup dalam pergaulan masyarakat.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum³⁴. Sedangkan menurut C.S.T. Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun³⁵. Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum³⁶.

³³. *Ibid.* hlm.88

³⁴ . Satjipto Rahardjo, 2000, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.54

³⁵. C.S.T. Kansil, 1989, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, hlm.102

³⁶ . Philipus M. Hadjon, 2011, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, hlm.,10.

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum. Pada dasarnya, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni: Perlindungan Hukum Preventif yang pada dasarnya preventif diartikan sebagai pencegahan.

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Bentuk perlindungan hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang-undangan guna mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan kewajiban. Perlindungan Hukum Represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah muncul akibat adanya pelanggaran. Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir yang berupa pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan.

Perlindungan terhadap hak pekerja oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian atas Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, yaitu Pasal 93 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 Ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

C. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie (Zaeni Asyhadie) dapat dikemukakan sebagai berikut³⁷:

- 1) Upah Nominal Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuanketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- 2) Upah Nyata (Riil Wages) Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:
 - a) besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
 - b) besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- 3) Upah Hidup Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain³⁸.
- 4) Upah Minimum Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :
 - a) untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.

³⁷. Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), hal. 70

³⁸. Eko Wahyudi.Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*(Jakarta: Sinar Grafika, 2016).hlm.

- b) untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan.
 - c) untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
 - d) untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
 - e) mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.
- 5) Upah Wajar Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :
- a) kondisi perekonomian Negara.
 - b) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
 - c) peraturan perpajakan.
 - d) standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri.
 - e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

D. Lembaga Pengawasan UMP

a. Pengertian

Dalam bahasa Indonesia yang dimaksud dengan pengawasan adalah penilikan dan penjagaan, penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan.³⁹

Pengawasan adalah upaya agar sesuatu dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan instruksi dan yang telah dikeluarkan.

³⁹. Tim Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 58.

Dilihat dari sisi yang lebih longgar pengawasan dalam arti pengawasan manajerial adalah kegiatan untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana. Pengawasan tersebut merupakan salah satu fungsi dalam proses manajemen yang mencakup penafsiran dan pengembangan standar pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan yang sebenarnya, penilaian pelaksanaan dan tindakan perbaikan bila mana pelaksanaan berbeda dengan rencana⁴⁰.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Tugas pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁴¹

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

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

⁴⁰. Komarudian, *Enklopedia Manajemen*(Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 165

⁴¹. Pasal 176, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

peraturan-peraturan perburuhan di semua perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat.

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

b. Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan

Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri Tenaga kerja atau Pejabat yang ditunjuk⁴². Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dengan keputusan presiden. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.⁴³

Unit kerja pelaksanaan ketenagakerjaan mempunyai dua kewajiban:

- a) Wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja, khusus bagi unit kerja pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.
- b) Wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patutdirahasiakan dan tidak menyalah gunakan kewenangannya⁴⁴.

⁴². Pasal 177, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴³. Pasal 178 ayat (1) dan (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁴. Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*(Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm.

Pengawasan terhadap peraturan dibidang ketenagakerjaan didaerah dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (c.q bidang pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Dalam Undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:

- a) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
- b) Mengumpulkan bahan-bahan ketenagakerjaan soal-soal hubungan kerja dan hubungan dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
- c) Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan⁴⁵.

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

⁴⁵. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

1. Proses penentuan standard

Proses ini meliputi penentuan ukuran-ukuran yang dipergunakan sebagai dasar penentuan tingkat upah pencapaian tujuan yang telah ditentukan didalam perencanaan.

2. Proses evaluasi atau proses penilaian

Dalam tahap ini kita haruslah melakukan pengukuran terhadap realita yang telah terjadi sebagai hasil kerja dari tugas yang telah dilakukannya. Setelah diukur tingginya hasil itu maka kemudian hasil pengukuran itu kita perbandingkan dengan ukuran-ukuran standard yang telah kita tentukan pada tahap pertama tadi.

3. Proses Perbaikan

Dalam tahap ini kita mencoba mencari jalan keluar untuk mengambil langkahlangkah tindakan korelasi terhadap terjadi penyimpangan-penyimpangan tersebut pada tahap kedua. Setelah ketiga tahap proses pengawasan tersebut dilaksanakan maka kita perlu menyaksikan hasil-hasil dari proses pengawasan itu dalam bentuk suatu laporan hasil pengawasan⁴⁶.

Tahapan pelaksanaan pengawasan oleh pemerintah meliputi:

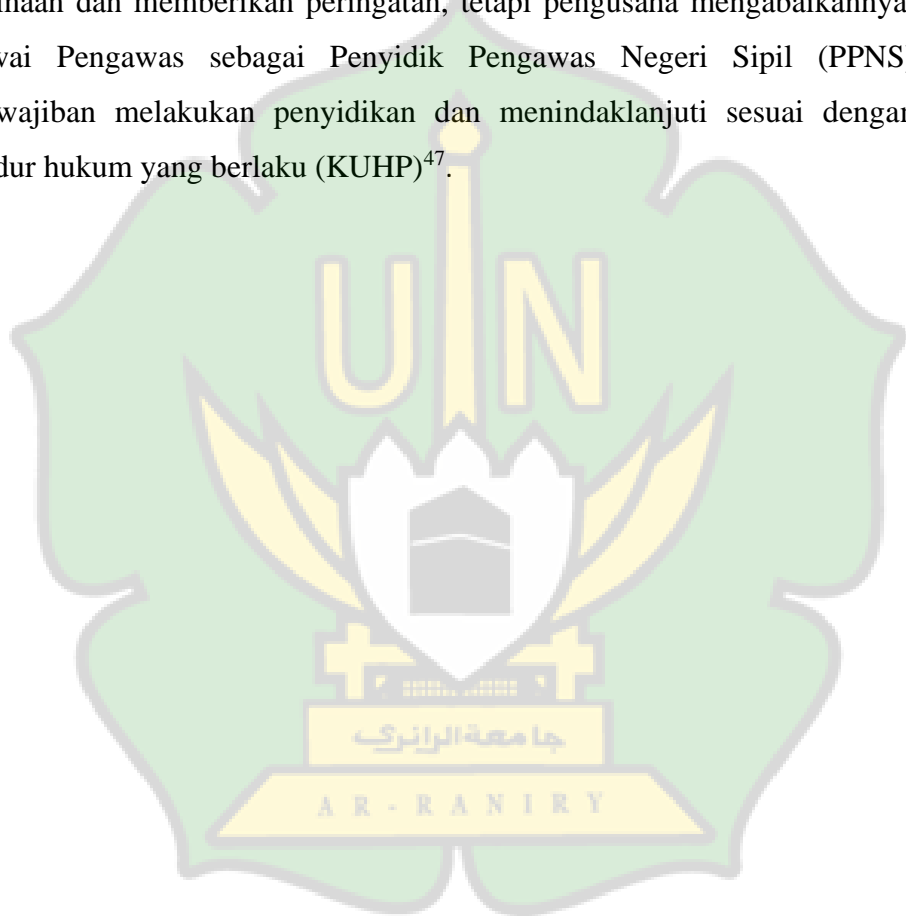
- 1) upaya pembinaan (preventive educatif). Pemerintah dalam hal ini memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri mengenai informasi ketentuan ketenagakerjaan.
- 2) tindakan represif non yustisial. Tindakan ini ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada

⁴⁶. Indriyo Gitosudaarmo, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1984), hlm. 90-91.

pimpinan perusahaan apabila terjadi pelanggaran dan memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.

- 3) Tindakan represif yustisial. Tindakan ini dilakukan sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan.

Upaya ini ditempuh apabila pegawai pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha mengabaikannya. Pegawai Pengawas sebagai Penyidik Pengawas Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP)⁴⁷.



⁴⁷. Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*(Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 212

BAB TIGA

PEMBAHASAN

A. Perlindungan hukum terhadap gaji pekerja yang dibawah UMP

Aceh.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa ada diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dengan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Peran pekerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja, kemampuan bekerja itu sendiri dapat terganggu berbagai halangan atau resiko sosial- ekonomi yang menimpa tenagakerja baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Untuk menanggulangi atau menghindari resiko-resiko tersebut maka diperlukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak.

Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pada hakikatnya program pengupahan dan tenaga kerja sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian.

Dalam pengupahan yang dimaksud pengupahan minimum pada pada Pasal 89 UU No. 13 tahun 2003 yang menyatakan;

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

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

2. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

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

Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa upah tersebut ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan mereka lakukan. Upah merupakan salah satu sarana bagi pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Mengingat pada keputusan Gubernur Aceh No No.560/1774/2019. Tahun 2019 Tentang Upah Minimum Provinsi, bahwa “Upah Minimum Provinsi ditetapkan sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan gubernur ini”.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013
Tentang Upah Minimum bahwa :

1. Pasal 15

- a. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan.
- b. Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja dari 1 (satu) tahun.

2. Pasal 16

- a. Upah Minimum wajib dibayar bulanan kepada pekerja/buruh.
- b. Berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, Upah minimum dapat dibayarkan mingguan atau 2 (dua) mingguan dengan ketentuan perhitungan Upah Minimum didasarkan pada upah bulanan.

Perusahaan harus sesuai dengan kondisi keuangan atau perekonomian untuk menentukan upah diberikan kepada pekerja atau buruh. UMP atau dikenal dengan Upah Minimum Provinsi sering menjadi sorotan terhadap aspeknya ketenagakerjaan seperti Upah Minimum Provinsi yang sering ditetapkan sangat berbeda dengan kenyataannya, sering kali perusahaan memberikan upahnya dibawah minimum sesuai dengan aturan yang ditentukan sehingga pekerja/buruh sering mendapatkan kerugian kesejahteraan bagi pekerja.

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktivitas akan

perusahaannya dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru. Suatu perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak otomatis akan menjadi sebuah undang – undang bagi para pihak yang mengikatkan dirinya dan dalam membuat perjanjian harus beritikad baik.

Pelaksanaan pada waktu sekarang ini tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, tujuan dari adanya reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan teradap buruh/pekerja serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Aceh mempunyai fungsi sebagai :

- a. Perumus kebijakan teknis sesuai kewenangan bidang Kesejahteraan Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.
- b. Penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Kesejahteraan Sosial Dan Transmigrasi.
- c. Pembina dan pelaksana tugas di bidang Kesejahteraan Sosial Dan Transmigrasi.
- d. Pemberi rekomendasi perijinan sesuai bidang Kesejahteraan Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.
- e. Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Aceh selama ini di provinsi Aceh belum pernah menerapkan sanksi bagi perusahaan yang belum melaksanakan UMP, kalau melaksanakan sanksi sesuai Undang-Undang, banyak persahaan yang tutup dan tenaga kerja yang nganggur, prinsip tenaga

kerja dengan pengusaha tidak ada gejolak atau masalah tentang upah. Melakukan peringatan secara lisan belum secara tertulis. Disamping itu di Aceh masih banyak adanya wirausaha kecil.

Upah pekerja wajib di lindungi agar mereka tidak menjadi korban tindakan siapa saja (individu atau kelompok, organisasi swasta maupun pemerintah) baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang dimaksud dengan korban adalah mereka yang menderita kerugian (mental, fisik, sosial), karena tindakan yang pasif, atau tindakan orang lain atau kelompok (swasta atau pemerintah) baik langsung maupun tidak langsung.

Pada hakekatnya pekerja tidak dapat melindungi diri sendiri dari berbagai bidang kehidupan dan penghidupan. Berikut ini kendala-kendala yang terjadi dalam perlindungan upah pekerja.

Faktor aparatur negara dalam hal perlindungan hukum terhadap upah pekerja di bawah umur ini terkait dengan fungsi pengawasan oleh aparatur pemerintah, yaitu Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Provinsi Aceh tentang ketaatan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam rangka pengawasan terhadap ketaatan peraturan oleh pengusaha, salah satunya dilakukan dengan mekanisme pemantauan dan mewajibkan pengusaha, salah satunya untuk menyampaikan laporan terhadap kondisi ketenagakerjaan di perusahaannya yang dimaksudkan untuk mengetahui kondisi ketenagakerjaan diperusahaan tersebut.

Apabila terjadi pelanggaran akan dengan mudah dilakukannya, tindakan yang diperlukan. Berdasarkan dengan hasil wawancara, dengan salah satu pekerja kontrak di perusahaan mengaku tidak pernah ada pemantauan dari aparat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Sosial Provinsi Aceh maupun tingkat Kabupaten terkait permasalahan upah tenaga kerja.

Perbedaan pandangan didasari oleh perbedaan latar belakang pendidikan, kepentingan, nilai-nilai sosial kepribadian, dan persepsi masing-masing masyarakat, terutama terhadap keberadaan pekerja tersebut. Latar belakang pendidikan masyarakat yang baik lebih kurang dapat meningkatkan kepekaannya terhadap permasalahan ini. Akan tetapi sikap apatis masyarakat menjadi pendukung meluasnya permasalahan upah pekerja dan tidak berkeinginan untuk memutus rantai permasalahan upah pekerja tersebut.

Perlindungan upah pekerja merupakan fenomena hasil interaksi antara anggota masyarakat disatu pihak dengan pengusaha pihak lain, serta dengan unsur-unsur lain yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan. Unsur-unsur tersebut saling berhubungan atau melakukan interelasi dan interkoneksi serta kerjasama secara simbiosis mutualisme, saling mempengaruhi dan dipengaruhi. Tanpa adanya koordinasi dan kerjasama yang baik antara pihak terkait, kegiatan perlindungan upah pekerja akan terhambat dan akibatnya ketertiban, keamanan, dan pembangunan nasional akan terganggu. Dan perlu di ketahui, bahwa terjadinya hambatan akibat tidak terjalinnya kerjasama yang baik antara masyarakat, instansi, organisasi pemerintah, maupun swasta secara berkelanjutan dapat menyebabkan permasalahan tersebut terus berlangsung sampai saat ini, oleh karena itu kerjasama tersebut harus ditangani dengan baik guna meningkatkan hubungan kerjasama yang baik antara pihak-pihak terkait yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas perlindungan terhadap upah pekerja.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 15 Permenakertrans No. 7 tahun 2013 jo Pasal 90 ayat 1, dinyatakan bahwa "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89".

Masih ada pelaku usaha yang membayar upah di bawah ketentuan UMR dengan dalih usaha skala kecil sehingga tidak sanggup bila membayar sesuai ketentuan UMP yang berlaku. Ironisnya banyak pekerja yang juga menerima ketentuan tersebut, mengingat sulitnya mencari pekerjaan, terlebih itu pekerjaan yang bersifat tetap dan pada perusahaan besar.

Padahal bila Pengusaha melanggar ketentuan Pasal 90 ayat

(1) tersebut, menurut ketentuan Pasal 185 ayat. (2) Pengusaha diklasifikasikan telah melakukan tindak pidana kejahatan. Lebih lanjut, Pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) yang berbunyi:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).”

Sumber hukum perburuhan telah menyebutkan bahwa dalam hal ketenagakerjaan, kaidah otonom (perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama) tidak boleh bertentangan dengan kaidah heteronom (*peraturan perundang-undangan*). Oleh karena itu, peran pemerintah dalam menentukan peraturan perundang-undangan akan sangat berpengaruh dalam sistem ketenagakerjaan.

Salah satu hal menjadi peran pemerintah adalah masalah pengupahan. Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengupahan dalam satu bagian, mulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Beberapa hal pokok diantaranya sebagai berikut:

1. Pemerintah menetapkan upah minimum.
2. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
3. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
4. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
5. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Satu hal yang akan menjadi pembahasan dalam tugas ini adalah terkait dengan Upah Minimum.

Upah Minimum merupakan standar minimum yang digunakan oleh pengusaha dalam memberikan upah terhadap buruh ataupun karyawannya. Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Kebijakan upah minimum di Indonesia sendiri pertama kali diterapkan pada awal tahun 1970an. Namun, pelaksanaannya tidak efektif pada waktu itu. Pemerintah Indonesia baru mulai memberikan perhatian lebih terhadap pelaksanaan kebijakan upah minimum pada akhir tahun 1980an.

Hal ini terutama disebabkan adanya tekanan dari dunia internasional sehubungan dengan isu-isu tentang pelanggaran standar ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia. Kebijakan upah minimum telah mengalami berbagai perubahan baik sebelum maupun setelah otonomi daerah. Sebelum otonomi daerah pemerintah pusat menetapkan tingkat upah minimum setiap

Provinsi didasarkan pada rekomendasi dari pemerintah daerah (propinsi). Sedangkan setelah otonomi daerah yang diimplementasikan pada tahun 2001, pemerintah daerah memiliki kebebasan dalam menentukan tingkat upah minimumnya. Oleh karena itu, setelah otonomi kita sering mendengar istilah Upah Minimum Provinsi(UMP).

Tiap-tiap daerah provinsi atau kabupaten/kota memiliki jumlah UMP yang berbeda-beda, tergantung situasi dan kondisi perekonomian daerah tersebut. UMP ini ditentukan oleh Dewan Pengupahan dan kemudian ditetapkan oleh Gubernur. Analisis Ketentuan Pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat (1) UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait dengan Upah Minimum ini, UU. No.13 tahun 2003 telah mengaturnya secara jelas di dalam Pasal 89 ayat (1) yang menyebutkan bahwa : “Upah minimum dapat terdiri atas :

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam Pasal 90 ayat (1) yang menyebutkan bahwa : “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89” Ketentuan-ketentuan yang disebutkan diatas, mengandung makna bahwa setiap pengusaha haruslah membayar upah buruh atau karyawannya lebih tinggi atau paling tidak sama dengan UMP yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

Saat ini setiap pengusaha yang ada telah mengimplementasikan hal tersebut. Dalam UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa apa yang diatur di dalam Pasal 90 ayat (1) diatas, apabila dilanggar, akan mendapatkan sanksi pidana. Di dalam Pasal 185 ayat (1) UU. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan dengan jelas bahwa: “ Barang

siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).”

Di tengah maraknya pengangguran dan kemiskinan buruh saat ini, perlu adanya suatu jaring pengaman yakni apa yang kita sebut dengan UMP ini. UMP diharapkan berfungsi sebagai jaring pengaman agar upah tidak jatuh pada level dibawah kewajaran.

Apabila buruh bekerja dengan baik, maka buruh akan menikmati tingkat kehidupan yang cukup layak. Bayangkan saja apabila buruh dibayar dengan upah yang kecil dan jauh dari batas kewajaran, bukan tidak mungkin akan terjadi eksploitasi terhadap buruh. Ketentuan dalam Pasal 90 ayat (1) jo. Pasal 185 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini menurut saya akan memberikan dampak yang sangat baik dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Adanya ketentuan pidana yang akan dijatuhkan terhadap pengusaha yang membayar dibawah UMP ini semakin mempertegas bahwa hak-hak buruh, khususnya dalam hal pengupahan, menjadi suatu hal yang sangat sentral dan harus dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Bisa dibayangkan apabila ketentuan sanksi terhadap pengusaha yang memberikan upah dibawah UMP ini tidak ada, maka bukan tidak mungkin pengusaha akan memberikan upah yang jauh dari batas kewajaran. Selain itu, adanya ketentuan sanksi dalam Pasal 185 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini, juga seakan mempertegas kehadiran pemerintah dalam melakukan perlindungan terhadap buruh. Peran pemerintah, seperti yang telah dijelaskan dalam bagian awal pendahuluan, yakni sebagai pihak yang diharapkan mampu melindungi kepentingan buruh seakan terjawab dengan adanya ketentuan ini. Atau dengan perkataan lain, kesepakatan (konsensus) para pihak causa-nya

harus halal, dalam arti suatu causa terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang.

Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum dan telah ada kesepakatan untuk membayar menyimpang/kurang dari ketentuan upah minimum, maka kesepakatan tersebut (antara pekerja/buruh dengan pengusaha) harus didasarkan atas persetujuan penangguhan dari pihak yang berwenang (dalam hal ini Gubernur / Bupati). Dengan kata lain, walau telah ada kesepakatan, apabila tidak/belum mendapat persetujuan (penangguhan) tidak dapat diterapkan.

B. Pelaksanaan pemberian upah terhadap pekerja ditinjau dari keputusan Gubernur Aceh No.50/1774/2019.

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan. Karyawan membutuhkan upah untuk memenuhi kebutuhan, di sisi lain lembaga keuangan memberi upah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan loyalitasnya dalam bekerja. Pemaparan tentang sistem pengupahan di salah satu Perusahaan Banda Aceh merupakan hasil penelitian berdasarkan temuan di lapangan yang diperoleh dari wawancara dengan pengurus dan karyawan. Laporan disusun berdasarkan pokok-pokok wawancara sebagai berikut:

1. Kebijakan Pemberian Upah

Upah Pekerja berhak memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan berdasarkan pengorbanan tenaga serta pemikiran ketika bekerja. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja 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.

Berkaitan dengan kebijakan pemberian upah di Perusahaan tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan Kak Nur Bagian HRD/Personalia yang mengatakan “kebijakan upah dan besarnya dirapatkan dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT).

Biasanya ada masukan atau usulan besaran upah, tetapi realisasinya disesuaikan kemampuan keuangan perusahaan pada tahun berjalan. Informasi juga diperoleh dari hasil wawancara dengan Ratnasari Accounting Perusahaan yang mengatakan bahwa “Pengupahan di Perusahaan dimasukkan dalam pengeluaran tetap bulanan, yang estimasinya dirancang dalam rencana pengembangan Perusahaan di awal tahun.

Namun realisasinya didasarkan pada pemasukan riil Perusahaan, untuk memenuhi rasio keseimbangan keuangan. Menguatkan hasil wawancara di atas, peneliti melakukan wawancara dengan Basyri yang mengatakan bahwa “Perjanjian kerja tidak disebutkan secara formal atau tertulis. Bagi karyawan training ada pemberitahuan tentang kebijakan besaran upah, yang dapat berubah setiap tahun. Sesuai dengan tujuan pendirian perusahaan untuk kesejahteraan anggota, karyawan yang juga anggota perusahaan diperhatikan kesejahteraannya.

Kebijakan yang diambil seperti upah menurut prestasi, lama kerja, jabatan, uang makan harian dan pemberian bonus. Tentu besaran yang diberikan sesuai kemampuan dan pendapatan perusahaan.

Menurut Basyri pekerja di perusahaan tersebut mengatakan "Pemberian upah diberikan setiap bulan, sesuai dengan lama kerja,

dan jabatan. Setiap tahun ada kenaikan upah kerja bagi karyawan. Di awal ada perjanjian dan informasi tentang besaran upah. Berdasarkan hasil wawancara di atas, kebijakan pemberian upah di perusahaan dirumuskan dalam Rapat Anggota Tahunan yang realisasinya disesuaikan kemampuan keuangan perusahaan. Estimasi struktur upah dirancang dalam rencana pengembangan perusahaan di awal tahun, yang realisasinya didasarkan pada pemasukan riil perusahaan, untuk memenuhi rasio keseimbangan keuangan.

Kebijakan pemberian upah mencakup gaji pokok bulanan, besaran upah sesuai jabatan dan lama kerja, pemberian bonus, insentif dan tunjangan. Upah merupakan pengganti kontribusi tenaga dan jasa karyawan pada lembaga usaha. Pemberian upah menunjukkan adanya hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan lembaga usaha, dalam konteks hubungan timbal balik yang didasari atas pemenuhan hak dan kewajiban.

Karyawan memiliki kewajiban untuk berkontribusi bagi kemajuan lembaga usaha, sebaliknya lembaga usaha memiliki kewajiban pula untuk memberi imbalan yang layak kepada karyawan. Dasar hukum upah juga dapat dipahami dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah dalam konsep Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).

Pemberian upah menunjukkan bahwa antara karyawan dan lembaga usaha, terikat dalam suatu komitmen dan kepentingan yang saling bersinergi. Lembaga usaha perlu memberi upah kepada

karyawan untuk menjaga loyalitas dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan karyawan merasa bahwa upah yang diperolehnya juga ditentukan oleh seberapa kontribusinya terhadap kemajuan lembaga usaha. Timbulnya upah dalam hukum Islam merupakan konsekuensi dari adanya akad ijarah (upah mengupah), antara pekerja dengan pemilik modal. upah hendaknya diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan dalam akad.

Timbulnya upah tidak dapat dihindarkan, mengingat pengusaha tidak dapat memenuhi kebutuhan operasional lembaga usaha, tanpa bantuan pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

2. Besaran Upah Minimum

Pemberian upah harus memenuhi prinsip keadilan mengacu kepada proporsionalitas pemberian gaji dengan memperhitungkan prestasi, dan senioritas. Pemberian upah hendaknya mengacu kepada kebutuhan karyawan dan keluarganya, sesuai dengan besaran gaji yang diterima dari pekerjaan yang sama di lembaga usaha lain.

Berkaitan dengan besaran upah minimum yang diberikan kepada karyawan perusahaan, peneliti melakukan wawancara dengan Kak Nur, HRD/Personalia` sebagaimana dalam kutipan berikut ini: Besaran upah dimusyawarahkan dalam Rapat Anggota Tahunan dengan melihat kinerja perusahaan tahun lalu dan prospek perusahaan ke depannya. Pengelola memaparkan kondisi keuangan

perusahaan dan proyeksi keuntungan perusahaan. Setelah didiskusikan dengan Badan Pengawas dan Pengurus kemudian ditetapkan besaran upahnya.

Kalau untuk tahun ini besaran upah minimumnya tahun 2020 sebesar Rp.248.221, jumlah ini naik dari UMP tahun 2019 yaitu sebesar Rp.2.916.810 menjadi Rp.3.165.031. Keputusan naiknya UMP Aceh ini, tertuang dalam keputusan Gubernur No.560/1774/2019, yang disetujui oleh Plt Gubernur Aceh. Kenaikan upah pekerja/karyawan sebesar 8,51% ini, mengacu pada surat dari Kementerian Tenaga Kerja tentang upah minimum yang mengacu pada PP.No.78 Tahun 2015.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88. Wawancara dengan Kak Nur, Peneliti juga melakukan wawancara dengan Basyri yang mengatakan: “Saat ini besaran upah minimum belum sesuai UMP Provinsi Aceh, karena penghasilan belum memadai. Untuk karyawan tetap baru memperoleh Rp. 1.300.000,- di luar uang makan harian sebesar Rp. 12.000,- dan transportasi Rp. 7.000,- per hari. Sedangkan karyawan pada masa training memperoleh Rp. 800.000,- perbulan”. Wawancara berikutnya dilakukan dengan Ratnasari yang mengatakan: “Setiap bulan memperoleh upah. Untuk saat ini mendapat Rp. 1.700.000,- karena sudah 4 tahun bekerja. Setiap tahun memang ada kenaikan upah sebesar Rp. 100.000,-. Informasi yang hampir sama dikatakakan oleh Ratnasari yang mengatakan menerima upah setiap bulan, tetapi memang belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari.

Kalau uang makan diberi setiap hari. Sedangkan setiap bulan saat ini baru memperoleh 1.300.000,- dengan masa kerja 3 tahun. Terkadang memperoleh tambahan dari bonus penjualan produk.

Berdasarkan wawancara di atas, besaran upah minimum disalah satu perusahaan tersebut belum sesuai dengan UMP Provinsi Aceh. Hal ini dikarenakan kondisi perusahaan tersebut yang sedang mengalami perkembangan, sehingga dari sisi penghasilan belum dapat memenuhi pemberian upah minimum sesuai UMP. sebenarnya sudah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup maupun keluarganya.

Upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-726/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi. Upah minimum pekerja untuk Provinsi Aceh jika mengacu kepada Keputusan Gubernur Aceh tahun 2020 sebesar Rp.248.221, jumlah ini naik dari UMP tahun 2019 yaitu sebesar Rp.2.916.810 menjadi Rp.3.165.031. Keputusan naiknya UMP Aceh ini, tertuang dalam keputusan Guberbur No.560/1774/2019.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dan hasil pekerjaannya

sehingga memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, rekreasi,

Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh Tahun 2020. Oleh karena itu, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dan upah minimum.

Dalam situasi perburuhan yang semakin kompleks, upah menjadi persoalan utama bagi kalangan pengusaha. Keadaan pasar kerja yang kelebihan penawaran tenaga kerja dan mutu angkatan kerja yang rendah di menyebabkan upah menjadi masalah dalam bidang Ketenagakerjaan.

Kebijakan pengupahan yang ada masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu Tahun. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib (tidak ada sanksi formal bagi yang belum menerapkannya). Sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama sekali di sektor industri padat karya.

Harapan pekerja/buruh upah harusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, tetapi faktanya sejak dulu hingga sekarang belum pernah dicapai secara memadai. Kebutuhan dasar minimal adalah kebutuhan dasar untuk hidup, meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar, dan lain-lainnya.

Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas/produktivitas individu, meliputi pendidikan,

pelayanan kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, kebebasan berpendapat, tersedianya pasar, dan lain-lainnya.

Karyawan juga berharap dapat memenuhi kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi peluang bekerja, dan berpenghasilan layak.

3. Dasar Pemberian Upah pada Perusahaan

Lembaga usaha harus menentukan tingkat upah bagi semua posisi dalam struktur kepegawaian, seperti gaji menejrar lebih tinggi dari sekretaris, dan sektretaris gajinya lebih tinggi dari karywan atau satpam. Besaran upah kepada masing-masing pegawai mempertimbangkan keberhasilan usaha dan kemampuan keuangan.

Berkaitan dengan pemberian upah di Perusahaan berdasarkan prestasi, jabatan, dan lama kerja peneliti melakukan wawancara dengan Kak Nur HRD/Personalia dengan kutipan wawancara sebagai berikut: Sesuai dengan kebijakan Rapat Anggota, maka upah yang diberikan kepada karyawan tidak sama, tetapi melihat prestasi, jabatan, dan lama kerja. Saya kira ini juga berlaku di lembaga keuangan lain.

Kalau di sini memang kenaikan upahnya tidak banyak, karena kondisi perusahaan yang sedang berkembang. Besarnya upah biasanya disebutkan bagi karyawan yang baru bekerja, seperti menjalani masa traning, dan peningkatannya sesuai dengan lama kerja dan jabatan.

Menurut Ratnasari, karyawan perushaan tersebut, dirinya menerima kenaikan upah dari tahun lalu, tapi tidak banyak hanya Rp. 100.000,-. Kalau di perusahaan lain yang lebih maju mungkin upah

bagi karyawan lama lebih tinggi. Tapi kalau di sini kemampuannya memang begini. Karyawan lain saya kira juga memahami.

Menurut Basyri, karyawan di perusahaan tersebut, dirinya bekerja di perusahaan sudah dua tahun, dimulai dari training hingga menjadi karyawan tetap. Dibandingkan masa training memang ada kenaikan upah yang diterima setiap bulan.

4. Pemberian di Luar Gaji Pokok

Pemberian bonus, insentif dan THR merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara mengetahui kebutuhan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Bonus, insentif dan THR merupakan sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Berkaitan dengan Pemberian bonus, insentif dan THR di perusahaan tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan Kak Nur HRD/Personalia yang mengatakan sebagai berikut: Insentif diberikan sebagai tambahan diluar gaji. Bonus diberikan pada saat karyawan berhasil mencapai target pekerjaan. Besarannya disesuaikan dengan target yang berhasil dicapai.

Pemberian insentif perusahaan diberikan untuk personal yang berhasil mencapai target maupun team yang telah mencapai target. Wawancara juga dilakukan dengan Baysri sebagaimana dalam kutipan wawancara di bawah ini: Ada bonus bagi karyawan ketika mampu menjual produk sesuai target, atau kalau berhasil menarik nasabah potensial.

Kebijakan ini disampaikan dalam rapat anggota. Bonus dapat diambil pada akhir tahun setelah masuk dalam pembukuan, atau kalau karyawan mau, dapat dimasukkan dalam tabungannya. Memang ada beberapa karyawan yang tidak langsung mengambil bonus, tetapi memilih memasukkan menjadi tabungannya. Menurut Haikal, marketing perusahaan tersebut tunjangan yang diberikan berupa uang, hadiah maupun piagam. Selain itu karyawan juga diberikan tunjangan jabatan. Semakin tinggi jabatan maka tunjangan yang diberikan semakin besar.

Tunjangan juga diberikan dalam bentuk THR. Besarnya disesuaikan dengan gaji pokok bulanan. Informasi juga diperoleh dari Ratnasari, besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan dalam usaha mencapai target pemasaran simpanan, dan target pemasaran pembiayaan. Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan standar operating procedur (SOP), dan juga jabatan karyawan.

Berdasarkan wawancara di atas, perusahaan memberikan bonus, insentif dan THR kepada karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan ketika mampu menjual produk sesuai target, atau kalau berhasil menarik nasabah potensial. Perusahaan juga memberikan insentif kepada karyawan karena mencapai target pemasaran simpanan, atau pembiayaan. Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prosedur dan juga jabatan karyawan. Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah. “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.” Selain

gaji pokok, lembaga usaha hendaknya juga memberikan benefit (tunjangan).

Karyawan berharap gaji yang diterimanya dapat digunakan untuk memenuhi semua kebutuhan dirinya dan keluarganya. Selain itu karyawan memiliki banyak kebutuhan lainnya seperti kebutuhan rasa aman, pengakuan/harga diri, sosial/bermasyarakat, kesehatan, aktualisasi diri yang juga harus diperhatikan dan dipenuhi oleh lembaga usaha tempat karyawan bekerja. Untuk kepentingan tersebut maka karyawan perlu diberikan bentuk lain dari program kompensasi berupa tunjangan. Tujuan pemberian tunjangan diharapkan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Jadi selain pemberian gaji yang baik, lembaga usaha harus memberikan benefit kepada karyawan agar dapat bersaing di pasar.

Lembaga usaha perlu memberi bonus, dan insentif dan tunjangan sebagai pembayaran tambahan atas gaji/upah pokok baik secara tunai dan periodik kepada karyawan. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang diberikan secara teratur (rutin) tanpa dikaitkan dengan persyaratan tertentu, misal kehadiran. Sebaliknya tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat tertentu dan biasanya dikaitkan dengan kehadiran karyawan. Pemberian tunjangan dapat berdasarkan periode waktu (mingguan, bulanan, atau tahunan) tetapi dapat pula berdasarkan kejadian (menikah, kematian, bantuan cuti, dan sebagainya). Pemberian tunjangan juga harus diketahui dengan baik oleh semua karyawan terkait prosedur pembayaran tunjangan khususnya cara menghitungnya.

BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil pembahasan dari sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan, bahwa:

1. 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, Upah merupakan hasil pokok seseorang untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi. Kenaikan upah pekerja/karyawan sebesar 8,51% ini, mengacu pada surat dari Kementerian Tenaga Kerja tentang upah minimum yang mengacu pada PP.No.78 Tahun 2015, yang berdasarkan laju inflasi Nasional dan PDB dari dewan pengupahan Provinsi Aceh.

Perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa ada diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dengan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

2. Upah Pekerja berhak memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan berdasarkan pengorbanan tenaga serta pemikiran ketika bekerja. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja 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 dan kebijakan yang diambil seperti upah menurut prestasi, lama kerja, jabatan, uang makan harian dan pemberian bonus. Tentu besaran yang diberikan sesuai kemampuan dan pendapatan perusahaan. Pemberian upah mencakup gaji pokok bulanan, besaran upah sesuai jabatan dan lama kerja, pemberian bonus, insentif dan tunjangan. Upah merupakan pengganti kontribusi tenaga dan jasa karyawan pada lembaga usaha. Pemberian upah menunjukkan adanya hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan lembaga usaha, dalam konteks hubungan timbal balik yang didasari atas pemenuhan hak dan kewajiban.

B. Saran

1. Diharapkan agar para pengusaha lebih memerhatikan dan dapat memberikan upah pekerja sesuai dengan UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sehingga pekerja dapat dengan layak menjalani kehidupannya dikarenakan UMP naik berdasarkan laju Inflansi perekonomian yang terjadi di tingkat Provinsi.
2. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut sebagai pengembangan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

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

Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Penelitian Penyusunan Skripsi*, Jakarta : PT Asdi Mahasatya, 2006.

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

Asidu Edytus, *Hak karyawan atas gaji & pedoman menghitung : Gaji pokok, uang lembat, gaji sundulan, insentif – bonus – THR, pajak atas gaji, iuran pension – pesangon, iuran jamsostek/ dana sehat*, ForumSahabat, 2008.

Cholid Narbuko. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta, 2002

C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka. 1989

Dumairy. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta:Erlangga, 1996

Depdikbud *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.

Dillah Philips, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung : Alfabet, 2015.

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

Gujarati, Damodar N, Dawn C. Porter. 2013. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.

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

Hikmat M. Mahi, *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komuniiasi dan Sastra*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

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

Ilham Kistanto. 2013. *Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten Jember*. Skripsi: Jember. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Prenadamedia Group, Tahun 2018.

Komarudian, *Enxiklopedia Managemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Lapeti sari, Eryati, dan Ira yanita. *Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan Atau Restoran)*, 2009.

Lexy J Moeong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Raja Rosdakarya ,2000

Mankiw, Gregory, Euston Quah, Peter Wilson. 2013. *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: Salemba Empat

Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* Jakarta, PT Bumi Askara, 2006.

Pratama Raharja Dan Mandala Manurung. *Pengantar Ilmu Ekonomi Edisi Tiga*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Indonesia, 2008.

Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.

Sadi Muhammad, *Pengantar ilmu hukum*, Jakarta: Kencana, 2015.

Samuel Randy Tapparan. *Pengaruh upah minimum dan investasi terhadap kesempatan kerja di Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan PendiidaiKn Administrasi Kantor, vol.4, no.1 2017

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2007

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syahrinasyam, Abdul Wahab. *Pengaruh upah dan pertumbuhan penduduk terhadap tingkat pengangguran di kota Makasar*, 2015.

Tim Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2007

B. Internet

http://www.HukumOnline.com.Penjelasantentang_UMP

<http://www.Jurnal Ekonomi, vol.17 no. 2 Agustus 2009>

<http://www.Jurnal Iqtisaduna, vol.1, no. 1. juni 2015>

<https://jurnal.arraniry.ac.id/index.php/Justisia/article/download/5091/334>
7

C. Undang-undang/ Keputusan

Undang-undang No,13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013
tentang Upah Minimum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2005 tentang Komponen
dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen
Kebutuhan Hidup Layak.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015


PP. No.78 Tahun 2015.

keputusan Gubernur No.560/1774/2019



Lampiran 2

PENETAPAN SK PEMBIMBING



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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
 Nomor : 4186/Un.08/FSH/PP.009/11/2020

T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKK Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing KKK Skripsi tersebut,
 b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKK 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 A N

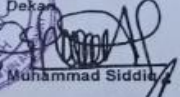
Menetapkan :
 Pertama : Menunjuk Saudara (I) :
 a. Dr. Abdul Jalil Salam, M.Ag. Sebagai Pembimbing I
 b. Jamhir, S.Ag., M.Ag. Sebagai Pembimbing II
 untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (I) :
 Nama : Irfan Fadila
 N I M : 16010617
 Prodi : Ilmu Hukum
 J u d u l : Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Di Bawah Ump Ditinjau Dari Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019


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 2020;

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 : 20 November 2020
 Dekan

 Muhammad Siddiq



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

Lampiran 3

SURAT PERMOHONAN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
 FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2921/Un.08/FSH.I/PP.00.9/06/2021
 Lamp : -
 Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
 Perusahaan Al-Hasan Corp

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

Nama/NIM : **IRFAN FADILA / 160106017**
 Semester/Jurusan : X / Ilmu Hukum
 Alamat sekarang : Tungkop, Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Perlindungan hukum terhadap upah pekerja di bawah UMP ditinjau dari keputusan Gubernur Aceh no. 560/1774/2019**

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

Banda Aceh, 30 Juni 2021

an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kelembagaan,

Berlaku sampai : 30 Agustus
 2021

Dr. Jabbar, M.A.

*Lampiran 4***SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN DIWAWANCARA**

**SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN DIWAWANCARAI**

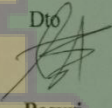
Saya yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama	: Basyri
Tempat/Tanggal Lahir	: -
No. KTP	: -
Alamat	: Banda Aceh
Peran dalam penelitian	: Orang yang diwawancarai (<i>interviewee</i>)

Menyatakan bersedia untuk diwawancarai untuk penelitian/skripsi dengan judul; "*Perlindungan hukum terhadap upah pekerja dibawah UMP ditinjau dari keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019.*"

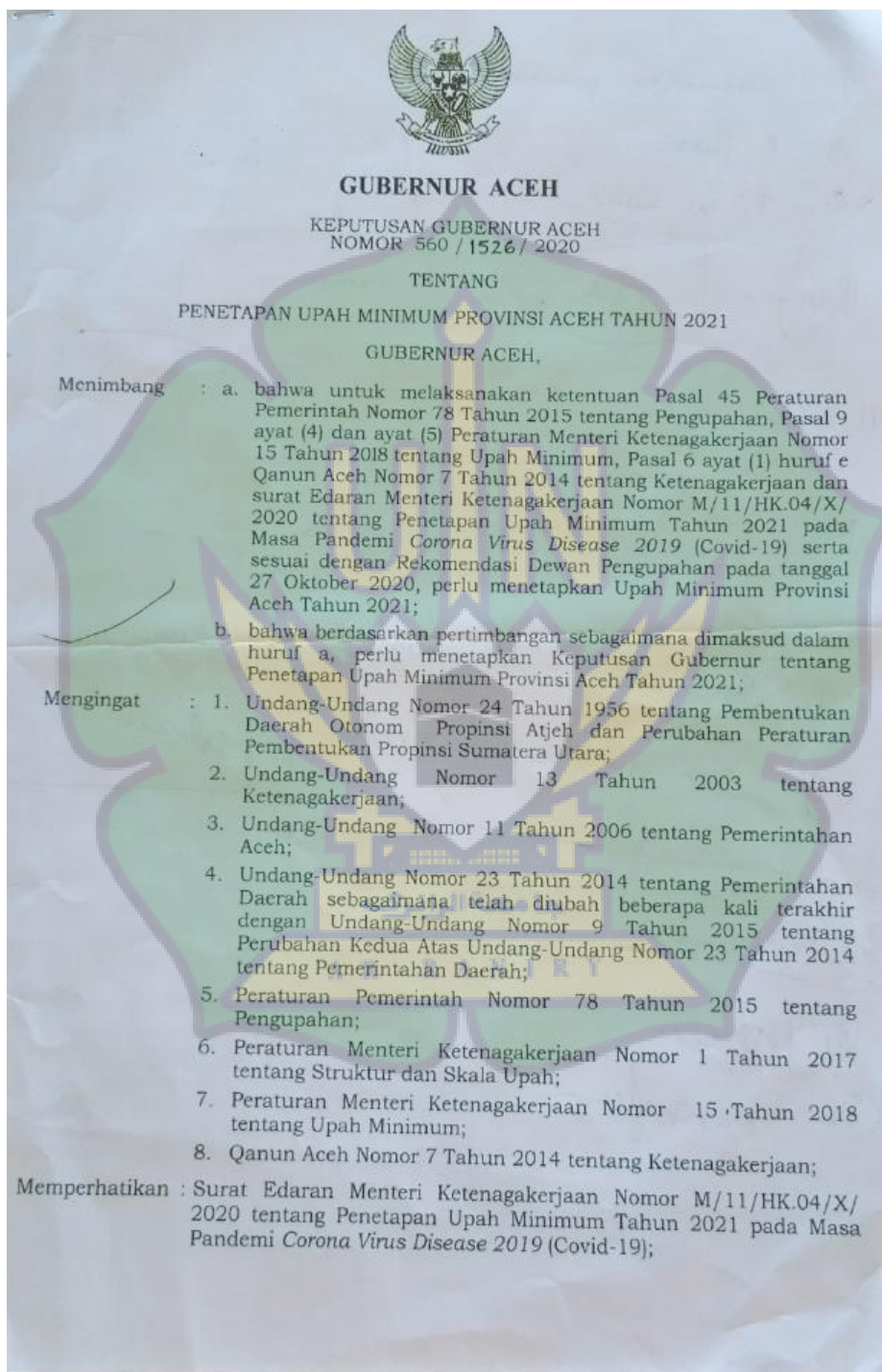
Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, tanpa paksaan dan keadaan sehat jasmani maupun rohani. Hendaknya pernyataan ini dapat dipergunakan sebagai syarat pemenuhan etika penelitian.

Banda Aceh, 20 Mei 2021
Pembuat Pernyataan

Dtd

Basvri
Pekerja

A R - R A N I R Y

Lampiran 5



Lampiran 6

DOKUMENTASI WAWANCARA

