

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

Soraya Devy

Affiliation: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Email: Sorayadevy2@gmail.com

ABSTRACT

The policy for implementing the provincial minimum wage (UMP) is a policy that must be obeyed by every company in Indonesia, including all companies in Southwest Aceh District. The provision of minimum wages is the most important thing in employment relations because it greatly impacts the welfare of workers. In fact, from the results of the author's research, the salary determination policy for Sejahtera Swalayan Abdya employees has not been fully implemented, this is because the company has not been able to implement the full mandate and provisions contained in the Aceh Governor's Decree to the fullest. Factually, there is no relevance between the Aceh Governor's Decree and what the company applies to work management at Sejahtera Supermarkets and the employees who work for the company. The monitoring process carried out by the Abdya Manpower Office regarding the implementation of the Governor's Decree on employees of Sejahtera Swalayan Abdya is carried out in three stages. First, coaching efforts (preventive educative) which are carried out by writing to companies and socializing. The second stage includes non-judicial repressive actions, in this stage the Abdya Manpower Office gives a written warning through an examination note to the company leadership if there is a violation regarding wages. And the third stage includes judicial repressive actions, namely actions carried out as a last alternative and carried out through the judiciary. This research uses a qualitative descriptive method, namely by describing the laws and regulations regarding employment and the Decree of the Governor of Aceh No. 560/1774/2019 concerning the Determination of the Aceh UMP, then linked to legal theories in implementing legal practice in the field. As for the data obtained from this study through library data and supported by field research, after the selected data is then concluded so as to obtain answers to the problems.

Keywords: *Implementation of Aceh Governor's Decree, Provincial Minimum Wage.*

Abstrak

Kebijakan implementasi upah minimum Provinsi (UMP) merupakan kebijakan yang wajib ditaati oleh setiap perusahaan di Indonesia, termasuk semua perusahaan di Kabupaten Aceh Barat daya. Pemberian upah minimum merupakan suatu hal yang paling penting dalam hubungan kerja karena sangat berdampak pada kesejahteraan para pekerja. Pada kenyataannya dari hasil penelitian penulis, kebijakan penetapan gaji karyawan Sejahtera Swalayan Abdya belum sepenuhnya terlaksanakan, hal ini disebabkan oleh pihak perusahaan yang belum mampu menerapkan keseluruhan amanat dan ketentuan yang terdapat pada diktum Kepgub Aceh tersebut secara maksimal. Secara faktual, belum terdapat relevansi antara Keputusan Gubernur Aceh dengan apa yang pihak perusahaan terapkan dalam manajemen kerja pada Sejahtera Swalayan dan para karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Adapun proses pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Abdya mengenai pelaksanaan Kepgub terhadap karyawan Sejahtera Swalayan Abdya dilakukan dengan tiga tahapan. Pertama, upaya pembinaan (preventif edukatif) yang dilakukan dengan cara menyurati perusahaan dan melakukan

sosialisasi. Tahapan Kedua meliputi tindakan represif non yustisial, dalam tahapan ini Disnaker Abdyta memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila terjadi pelanggaran mengenai pengupahan. Dan tahapan ketiga meliputi tindakan represif yustisial yaitu Tindakan yang dilakukan sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga pengadilan. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan peraturan perundangundangan tentang ketenagakerjaan dan Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019 tentang Penetapan UMP Aceh, kemudian dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam pelaksanaan praktek hukum dilapangan. Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini melalui data kepustakaan dan didukung oleh penelitian lapangan, setelah data diseleksi selanjutnya disimpulkan sehingga memperoleh jawaban permasalahan.

Kata Kunci: Implementasi Keputusan Gubernur Aceh, Upah Minimum Provinsi.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea ke empat tertuang cita-cita Negara Republik Indonesia sebagai tujuan negara, yaitu “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Terkait dengan kalimat kesejahteraan, di dalam dunia ketenagakerjaan kesejahteraan hidup para pekerja juga merupakan tanggungjawab besar negara sebagai pemegang otoritas kekuasaan, sebagaimana yang tertuang didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Salah satu instrumen tersebut diwujudkan dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.²

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

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

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

Jika dilihat dari segi Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, Bab I, Pasal 1, Ayat (30) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.⁴ Selain diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan awalnya diatur dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang kemudian dicabut dan diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵

Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum merupakan ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan kebutuhan hidup layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatnya, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja yang

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

⁴ Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 8.

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

mempunyai masa kerja maksimal 1 (satu) tahun, agar memperoleh serendahrendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum.⁶

Penetapan upah minimum dilakukan ditingkat provinsi atau ditingkat Kabupaten/Kota madya, berdasarkan usulan dari komisi penelitian pengupahan dan jaminan social dewan ketenagakerjaan Daerah (sekarang dewan pengupahan provinsi atau Kab/kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasarkerja. Tujuan utama dari ditetapkannya UMP yaitu sebagai jaringan pengaman yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosok dibawah daya beli pekerja. Tujuan UMP/UMK terus dinaikkan adalah pertama untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayar oleh perusahaan. Kedua kenaikan UMP diharapkan dapat menghasilkan pekerja pada jabatan yang terendah dalam perusahaan. Ketiga, dari aspek makro, diharapkan dapat membantu mendorong daya beli masyarakat dan ekonomi rakyat.⁷

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

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

⁶ Myra M.Dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI), hal. 62.

⁷ Achmad S.Ruky, *Manajemen Pengajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 191-192.

⁸ Lihat Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019.

Hal ini sangat memprihatinkan mengingat semakin meningkatnya biaya kebutuhan hidup. Jika merujuk kepada Undang- Undang No. 13 Tahun 2003, banyak hal yang disebutkan mengenai kepastian dan kelayakan memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁹ Salah satunya Pasal 185 ayat 1 jo. Pasal 90 Ayat 1 UndangUndang No 13 Tahun 2003 mengatur bahwa :

“Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”¹⁰

Hal yang menjadi pokok penelitian ini yaitu mengenai kebijakan penetapan gaji karyawan sejahtera swalayan Abdya dan relevansi dengan Kepgub No. 560/1774/2019 dan pengawasan Disnaker Abdya mengenai pelaksanaan Kepgub No. 560/1774/2019 terhadap karyawan sejahtera swalayan Abdya.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kebijakan penetapan gaji karyawan sejahtera swalayan Abdya dan untuk mengkaji relevansi dengan Kepgub No. 560/1774/2019 dan pengawasan Disnaker Abdya mengenai pelaksanaan Kepgub No. 560/1774/2019 terhadap karyawan sejahtera swalayan Abdya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah. Pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan suatu metode yang mendeskripsikan

⁹ Diah Widarti, “Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah Di Sektor Informal Indonesia” Organisasi Perburuhan Indonesia, Jakarta : 2006, hal. 14.

¹⁰ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

atau metode yang memberi gambaran terhadap suatu objek yang akan diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa membuat analisis dan membuat kesimpulan sebagaimana yang berlaku untuk umum.

Dengan kata lain yang dimaksud dengan penelitian Deskriptif Kualitatif adalah yaitu dengan menggambarkan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019 tentang Penetapan UMP Aceh, yang dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam pelaksanaan praktek hukum dilapangan kemudian diuraikan dalam bentuk narasi. Penelitian yuridis empiris ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder, yaitu : a. Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber asalnya yang belum di olah dan diuraikan oleh orang lain. Pada umumnya data primer mengandung data yang bersifat actual yang diperoleh langsung dari lapangan dengan wawancara.¹¹ Adapun sumber data primer dalam kegiatan penelitian ini diperoleh langsung dari wawancara dengan pengusaha dan karyawan swalayan serta pemerintah atau pihak disnaker Abdy. b. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dari pihak lain atau data yang telah dipublikasikan seperti, data sekunder dapat kita peroleh dengan lebih mudah dan cepat. misalnya, informasi yang diperoleh dari literatur kepustakaan, undang-undang, dan buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan pada penelitian ini seperti buku peraturan perundang-undangan upah & hukum ketenagakerjaan, hukum acara perburuhan, dan lain sebagainya.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor terpenting yang bertujuan untuk keberhasilan penelitian dalam mengumpulkan data, oleh karena itu teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : a. Metode Wawancara (interview) adalah proses tanya jawab dalam melakukan riset yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.¹² Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung dan terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya. Responden dalam penelitian ini adalah Pengusaha dan karyawan swalayan serta pemerintah atau pihak disnaker Abdy. b. Melalui data sekunder yang diperoleh dari buku, referensi, dan

¹¹Hilman Hadi Kesuma, Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum, Mandar Maju, Bandung, 1995, hal. 65.

¹² Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, "Metodologi Penelitian", Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hal. 81.

dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan skripsi. Data itu kemudian dipilah sesuai dengan fokus penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Landasan Teori Hukum Ketenagakerjaan

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

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

Jika merujuk kepada ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut:

¹³ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia (Jakarta timur : Prenada Media Group Devisi Kencana, 2019), hal. 2.

1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah selesainya masa hubungan kerja.
2. Tenaga kerja adalah objek yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah atau uang dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

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

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

Beberapa macam hak pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja yang harus diberikan, antara lain sebagai berikut:¹⁴

- a. Hak menerima upah
- b. Hak cuti tahunan dan sakit

¹⁴Soedarjadi, Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009). hal. 33.

- c. Hak Mendapatkan Upah Walaupun Tidak Bekerja
- d. Hak Mendapatkan Tambahan Upah
- e. Hak Memperoleh Jaminan Sosial
- f. Hak Membentuk Organisasi Serikat Pekerja
- g. Hak Menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan
- h. Hak Mengajukan Tuntutan dan Perselisihan Hubungan Industrial
- i. Hak Mogok Kerja

Kewajiban pekerja/buruh

- a. Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik;
- b. Keputusan Pada Aturan Perusahaan;
- c. Menciptakan Ketenangan Kerja;

Hak pengusaha/pemberi kerja

- a. Mendapatkan Hasil Produksi yang Lebih Baik;
- b. Memberikan Perintah Yang Layak;
- c. Menempatkan dan Memindahkan Pada Posisi yang Diinginkan;
- d. Hak Penolakan Atas Tuntutan Pekerja;

Kewajiban pengusaha/pemberi kerja

- a. Wajib Lapor Ketenagakerjaan
- b. Menyediakan Pekerjaan
- c. Memberikan Upah Yang Layak
- d. Melaporkan Kejadian Kecelakaan Kerja
- e. Memberikan Uang Pesangon

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan

bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁵

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang Layak bagi penghidupan dan kemanusiaan merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional.

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

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹⁶

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Upah

¹⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) Pasal 1 Ayat (1).

¹⁶ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi (Jakarta : PT rajaGrafindo, 2007). hal. 148-149.

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

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

Upah minimum provinsi (UMP), merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota disuatu Provinsi. UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada para pekerja dilingkungan usaha atau kerjanya. Disebut UMP karena pemenuhan kebutuhan hidup layak disetiap provinsi berbeda-beda. Upah minimum ini ditetapkan setiap setahun sekali oleh gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Adapun penetapan dan pengumuman UMP oleh masing-masing gubernur serentak setiap tanggal 1 November setiap tahunnya untuk diberlakukan pada priode satu tahun berikutnya.¹⁷

Tujuan utama dari ditetapkannya UMP yaitu sebagai jaringan pengaman yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosok dibawah daya beli pekerja. Tujuan UMP/UMK terus dinaikkan adalah pertama untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayar oleh perusahaan. Kedua kenaikan UMP diharapkan dapat menghasilkan pekerja pada jabatan yang terendah dalam perusahaan. Ketiga, dari aspek makro, diharapkan dapat membantu mendorong daya beli masyarakat dan ekonomi rakyat.¹⁸

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

¹⁷ Arya Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya* (Jakarta: visimedia, 2016), hal. 20.

¹⁸ Achmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 191-192.

tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawah 1 tahun dan lajang atau belum berkeluarga. Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada para pekerja atau buruh yang baru masuk kerja.¹⁹

Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukannya pengawasan ketenagakerjaan. 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.²⁰ Pengawasan perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan keperusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha, pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan.²¹

B. KEBIJAKAN PENETAPAN GAJI KARYAWAN SEJAHTERA SWALAYAN ACEH BARAT DAYA DAN RELEVANSI DENGAN KEPUTUSAN GUBERNUR

Untuk tahun 2020 Gubernur Aceh telah menetapkan besaran upah minimum provinsi (UMP) Aceh sebesar RP. 3.165.031,00 (tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu rupiah). Besaran upah ini sudah didasarkan pada tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi di provinsi Aceh.²² Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam

¹⁹ Eko Wahyudi.,Dkk, Hukum Ketenagakerjaan(Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal. 129.

²⁰Pasal 17 6, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²¹Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 114-115.

²² Lihat Keputusan Gubenur Aceh No. 560/1774/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi.

keputusan Gubernur Nomor: 560/1774/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh tahun 2020, yang menetapkan:

1. Menetapkan Upah minimum provinsi (UMP) Aceh tahun 2020 sebesar RP. 3.165.031,00 (tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu rupiah);
2. UMP Aceh sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 6 hari per minggu, dan juga dengan waktu kerja 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu;
3. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan sebagaimana yang telah dimaksud pada diktum kesatu, dilarang mengurangi dan menurunkan upah;
4. UMP Aceh tahun 2020 berlaku bagi pekerja/buruh lajang di aceh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun;
5. Bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dilakukan peninjauan besaran upah berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha diperusahaan dan di atur dalam struktur dan skala upah;
6. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP Aceh tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu;
7. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMP Aceh Tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu dapat mengajukan penangguhan sesuai dengan tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum yang oleh Menteri Ketenagakerjaan;
8. UMP Aceh tahun 2020 berlaku terhitung mulai tanggal 1 januari 2020;
9. Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal yang telah ditetapkan.

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

provinsi. Sedangkan bagi karyawan dengan masa kerja yang belum sampai 1 tahun upah yang diberikan oleh pihak perusahaan belum memenuhi standar upah minimum provinsi. Akan tetapi jika perusahaan mengalami peningkatan pendapatan, maka setiap 3 bulan sekali karyawan mendapatkan kenaikan gaji. Adapun alasan pihak perusahaan belum bisa memberikan upah yang sesuai dengan standar upah minimum provinsi, karena para karyawan masih di anggap dalam tahap percobaan, pembinaan dan tidak di bebani oleh tanggung jawab yang besar.²³ 5. Pendapat karyawan

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

Tabel upah Karyawan Sejahtera Swalayan Dikecamatan Blangpidie

Nama karyawan	Masa kerja	Posisi diswalayan	Gaji karyawan
Marwi	6 bulan	Pelayan konsumen	Bulan pertama masuk kerja Rp. 500.000,00. Bulan kedua Rp. 550.000,00 dan bulan ketiga Rp. 600.000,00 dan sekarang upah yang diterima 800.000,00/ perbulan
Mizzatul Jannah	9 bulan		Bulan pertama masuk kerja Rp. 500.000,00. Bulan kedua Rp. 600.000,00 dan bulan ketiga Rp. 800.000,00. Dan upah yang diterima sekarang 1.000.000,00/perbulan

²³Wawancara dengan bapak Faisal, Pengusaha Perusahaan Sejahtera Swalayan di Kecamatan Blangpidie.

Rani Maisara	2 bulan	Pelayan konsumen	Bulan pertama masuk kerja Rp. 500.000,00 Bulan kedua Rp. 550.000.00. upah yang yang diterima dibulan berikutnya belum diketahui karena baru bekerja 2 bulan.
--------------	---------	------------------	--

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

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

1. Pada Diktum Pertama keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019, menetapkan upah minimum Provinsi Aceh tahun 2020 sebesar Rp. 3.165.031,00 (tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu rupiah);
2. UMP Aceh sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 6 hari per minggu, dan juga dengan waktu kerja 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu;
3. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada Diktum Kesatu, dilarang mengurangi atau menurunkan upah;

4. UMP Aceh berlaku bagi pekerja lajang di Aceh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun;
5. Bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dilakukan peninjauan besaran upah berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha diperusahaan dan di atur dalam struktur dan skala upah;
6. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP Aceh tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu;
7. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMP Aceh Tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu dapat mengajukan penangguhan sesuai dengan tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum yang oleh Menteri Ketenagakerjaan.

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

Sedangkan pada diktum kedua membahas tentang lamanya waktu kerja, 7 jam per hari atau 40 jam per minggu Bagi sistem kerja 6 hari per minggu, dan juga dengan waktu kerja 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi system kerja 5 hari per minggu. Perlu diketahui bahwa karyawan perusahaan Sejahtera Swalayan berkerja 7 sampai dengan 8 jam per hari, apabila karyawan masuk kerja pagi hari dimulai dari jam 08:00 sampai dengan jam 15:00 sore. Jika karyawan masuk kerja pada sore hari dimulai dari jam 15:00 sampai dengan jam 22:00 malam. Oleh karena itu perusahaan Sejahtera swalayan belum maksimal dalam menerapkan Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019, hal ini dikarenakan pada perusahaan Sejahtera Swalayan berkerja selama 1 minggu penuh. Mengenai ketentuan yang terdapat dalam diktum ketiga Kepgub Aceh No.560/1774/2019 menyebutkan bahwa apabila perusahaan telah memberikan upah yang lebih tinggi dari ketentuan, maka pihak perusahaan dilarang untuk mengurangi atau menurunkan nominal upah. Sedangkan fakta di lapangan perusahaan Sejahtera

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

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

Berdasarkan ketentuan yang terdapat pada diktum ke lima menjelaskan bahwa bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dilakukan peninjauan besaran upah berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha diperusahaan dan di atur dalam struktur dan skala upah. Oleh karena itu pihak Sejahtera swalayan dapat dikatakan belum menerapkan ketentuan yang terdapat dalam diktum ini, hal tersebut dikarenakan belum adanya kesepakatan tertulis antara pihak perusahaan dan karyawan dalam menetapkan besaran upah. Sedangkan Pada diktum ke enam pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP Aceh tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu. Namun dalam pelaksanaannya pengusaha masih memberikan upah karyawan lebih rendah dari upah minimum provinsi (UMP) Aceh. Seharusnya jika perusahaan tidak sanggup membayar upah semua karyawan sesuai dengan UMP, pengusaha juga dapat melaksanakan amanat pada diktum ketujuh yaitu bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMP Aceh Tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada Diktum kesatu dapat mengajukan penangguhan sesuai dengan tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum yang ditetapkan oleh Menteri

Ketenagakerjaan. Namun dalam hal ini pengusaha juga tidak melaksanakan amanat dan ketentuan Kepgub Aceh yang disebutkan dalam diktum ketujuh tersebut. Hal ini disebabkan karena menurut perusahaan berpendapat bahwa tidak semua karyawan harus diberikan upah sesuai UMP, tergantung pada tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Jika tanggung jawab karyawan besar pada perusahaan maka upah yang diterima akan disesuaikan dengan UMP.

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

Sementara jika dilihat dari isi yang terkandung dalam keputusan Gubernur Aceh itu sendiri UMP memang ditujukan dan/atau diberlakukan kepada pekerja lajang di Aceh dengan masa kerja kurang 1 tahun. Adapun bagi pekerja yang sudah lama berkerja atau lebih dari 1 tahun menurut diktum kelima keputusan Gubernur Aceh, dilakukan peninjauan besaran upah berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja dengan pengusaha diperusahaan dan di atur dalam struktur dan skala upah.²⁴ Artinya terhadap karyawan yang sudah bekerja diatas 1 tahun memang perusahaan berkewajiban untuk membayar upah diatas upah minimum Provinsi terlepas apapun tanggung jawab mereka disebuah perusahaan. Begitu juga dengan karyawan yang berkerja belum sampai 1 tahun, perusahaan dalam memberikan upah harus merujuk kepada Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019 tentang UMP. Terlepas apakah karyawan masih dalam tahap percobaan atau pembinaan,

²⁴ Lihat Diktum Kelima Keputusan Gubernur Aceh Nomor. 560/1774/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh tahun 2020.

namun upah yang mereka terima harus berdasarkan upah minimum Provinsi Aceh (UMP).

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

1. PENGAWASAN DISNAKER ABDYA MENGENAI PELAKSANAAN KEPGUP TERHADAP KARYAWAN SEJAHTERA SWALAYAN ABDYA

Pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan keperusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha, pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.²⁵ Pengawasan terhadap peraturan dibidang ketenagakerjaan didaerah dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (c.q bidang pengawasan).

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

²⁵ Pasal 178 ayat (1) dan (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

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

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

Kemudian pihak tenagakerja Abdy juga memberitahukan tentang larangan dan sanksi hukum bagi pengusaha yang memperkerjakan karyawan yang sudah memenuhi kriteria UMP, lalu memberikan upah dibawah upah Minimum (UMP) sebagaimana yang telah diatur dalam keputusan gubernur Aceh No.560/1774/2019. Disnaker menjelaskan Membayar upah lebih rendah dari upah minimum provinsi (UMP) merupakan tindak pidana kejahatan sebagaimana yang tersebut dalam pasal 90 ayat 1 jo. Pasal 185 Ayat 1 UndangUndang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa; bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Disamping itu disnaker juga memberitahukan kepada Manajemen perusahaan mengenai penangguhan pengupahan, untuk perusahaan yang belum mampu menerapkan UMP perusahaan dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang tenagakerja paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja, namun penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja tidak serta merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Dalam penjelasan pasal 90 ayat 2 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Tahapan Kedua meliputi tindakan represif non yustisial, yaitu upaya paksa diluar pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian. Dalam tahapan ini Disnaker Abdyta memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan, apabila terjadi pelanggaran mengenai pengupahan. Dan penyelesaian yang ditempuh dalam tahapan ini adalah menggunakan perundingan bipartit dengan memediasi antara pimpinan perusahaan dan karyawan dengan menghadiri pihak ketiga.

Tahapan ketiga meliputi tindakan represif yustisial yaitu upaya paksa melalui Lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan. Tindakan ini dilakukan sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga pengadilan, upaya ini ditempuh apabila pihak Disnaker Abdyta sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan tertulis kepada pimpinan perusahaan tetapi pimpinan perusahaan mengabaikannya. Pegawai Pengawas sebagai Penyidik Pengawas Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).²⁶

KESIMPULAN

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky, *Manajemen Pengajian & Pengupahan Untuk Karyawan*
- Achmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006).
- Arya Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya* (Jakarta: visimedia, 2016).
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, "Metodologi Penelitian", Bumi Aksara, Jakarta, 2001.

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

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

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

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005).

Muhammad Azhar, *“Hukum Ketenagakerjaan”* Semarang, 2015.

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

Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi (Jakata : PT rajaGrafindo, 2007).

Perusahaan (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006).

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

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

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

Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019.

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

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

Keputusan Gubenur Aceh No. 560/1774/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi.

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

Wawancara dengan bapak Faisal, Pengusaha Perusahaan Sejahtera Swalayan di Kecamatan