

## PENETAPAN UPAH MINIMUM DI PROVINSI ACEH

Oleh: Nila Shintia / Prof.Dr.Syahrizal Abbas, MA

### A. PENDAHULUAN

Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota disuatu provinsi. UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerja di lingkungan usaha atau kerjanya. Disebut UMP karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap provinsi berbeda-beda.Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.Adapun, penetapan dan pengumuman UMP oleh masing-masing gubernur serentak setiap tanggal 1 November setiap tahunnya untuk diberlakukan pada periode satu tahun berikutnya.<sup>191</sup>

#### 1.Kebijakan Upah Minimum Provinsi

Istilah UMP baru digunakan oleh Pemerintah Pusat (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi), Pemerintah Daerah (Dinas Tenaga kerja) Tingkat I atau II dan pihak Organisasi Pekerja dan Pengusaha mulai tahun 2001. Sebelumnya, istilah yang digunakan yaitu Upah Minimum Regional atau disingkat dengan UMR. Perubahan tersebut berkaitan dengan pergeseran peran dan wewenang menetapkan upah minimum sejalan dengan penerapan Undang-Undang No.22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah. Bila sebelumnya gubernur hanya mengajukan rekomendasi kepada Menteri Tenaga Kerja yang membuat keputusan final, maka semenjak tahun 2001 keputusan UMP dan UMK untuk tiap provinsi

---

<sup>191</sup> Aria Mulyapradana dan Mumammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya*(Jakarta: Visimedia, 2016), hlm. 20.

dan kabupaten atau kota madya langsung dibuat oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari masing-masing bupati atau walikota di Provinsi.

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/UMK 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.<sup>192</sup>

Hal yang paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum dimaksud sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja atau buruh baru yang berpendidikan rendah, 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 pekerja atau buruh yang baru masuk kerja.<sup>193</sup>

## **2. Tinjauan terhadap Pengupahan di Indonesia**

### **a. Konsep Pengupahan**

#### 1) Pengertian upah

---

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

<sup>193</sup>Eko Wahyudi.,Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*(Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 129.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama dia melakukan pekerjaan yang dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima oleh buruh/pekerja baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>194</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian 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.<sup>195</sup>

Sedangkan dalam 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.<sup>196</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 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.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak. Namun untuk menjaga agar pemberian upah tidak terlalu rendah kebawah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan

---

<sup>194</sup>Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, (Jakarta: Prisma, 1981), hlm. 3.

<sup>195</sup>Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>196</sup>Pasal 1 angka 1, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

perundang-undangan. Standar upah terendah tersebut disebut upah minimum atau dalam otonomi daerah disebut dengan upah minimum provinsi.

## 2) Penerapan Asas “No Work, No Pay”

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.<sup>197</sup>

Namun ada pengecualian pada ketentuan tersebut, Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah tetap dibayarkan pada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.

Pemberian upah juga tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja terus menerus selama setahun dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dan juga upah akan tetap dibayarkan apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, menghitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.<sup>198</sup>

## 3) Jenis-jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam kepustakaan hukum ketenagakerjaan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Upah Nominal, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau

---

<sup>197</sup>Pasal 93 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>198</sup>Pasal 93 ayat (3) dan ayat (4), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya.

- b. Upah Nyata, adalah upah yang harus benar-benar diterima oleh seseorang yang berhak.
- c. Upah Hidup, dalam hal ini upah yang akan diterima seseorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarnya.
- d. Upah Wajar, adalah sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan buruh kepada penguasa atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.
- e. Upah Minimum, adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya.<sup>199</sup>

#### 4) Ketentuan Upah Minimum

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 tingkatannya, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja yang mempunyai masa kerja

---

<sup>199</sup>Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), hlm.89.

maksimal 1 (satu) tahun, agar memperoleh serendah-rendahnya sesuai dengan nilai Kebutuhan Hidup Minimum.<sup>200</sup>

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

- a. Upah minimum sektoral regional, adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- b. Upah minimum sektoral regional, adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.<sup>201</sup>

Setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja . pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha. Upah minimum dapat berupa:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau upah kabupaten/kota.<sup>202</sup>

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut

---

<sup>200</sup> Myra M. Dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan*( Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI), hlm. 62.

<sup>201</sup>Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*( Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 92.

<sup>202</sup>Lalu husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm.

batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 5) Komponen Upah

Dalam pelaksanaan tahapan pencapaian kehidupan yang layak sebagaimana maksud diberlakukannya ketentuan upah minimum, maka penghasilan yang layak diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah.<sup>203</sup> Upah sebagaimana yang dimaksud terdiri atas komponen upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, atau upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.<sup>204</sup> Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok sedikit-sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>205</sup> Sedangkan pendapatan non upah dapat berupa tunjangan hari raya keagamaan atau dapat berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu.<sup>206</sup>

Namun pada pelaksanaan pengusaha sering menafsirkan bahwa besaran upah pokok dan tunjangan setara dengan upah minimum, sedangkan tunjangan ada yang bersifat tidak tetap sehingga jika dijumlahkan penerimaan upah masih dibawah upah minimum.

#### b. Sistem Pengupahan di Indonesia

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dan penjabarannya dalam hubungan industrial pancasila. Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, diantaranya yaitu upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu, dan/atau upah berdasarkan satuan hasil.<sup>207</sup>

---

<sup>203</sup>Pasal 4 ayat (2), Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>204</sup>Pasal 5 ayat (1), Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>205</sup>Pasal 94, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>206</sup>Pasal 6, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>207</sup>Pasal 12, Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

### 1) upah berdasarkan satuan waktu

upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.

Untuk perhitungan upah sehari sebagai berikut.<sup>208</sup>

- a. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah. Struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dan diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh.<sup>209</sup>

### 2) Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>210</sup>

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi upah antara lain:

#### a. Pendidikan dan keterampilan

Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktifitas kerja.

#### b. Kondisi pasar kerja

Kondisi pasar kerja sangat mempengaruhi nilai tawar pekerja. Dalam tingkat pengangguran tinggi menyebabkan kelebihan pekerja dengan penawaran upah rendah, hal ini menyebabkan posisi tawar pencari kerja menjadi sangat lemah.

#### c. Biaya hidup

---

<sup>208</sup>Pasal 13, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>209</sup>Pasal 14 ayat (1), (2), (3), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>210</sup>Pasal 15, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan



Tingkat biaya hidup di suatu tempat akan berpengaruh terhadap tingkat upah di tempat tersebut. Hal ini terjadi untuk mempertahankan tingkat kesejahteraan pekerja yang bersangkutan

d. Kemampuan perusahaan

Faktor ini menjadi penentu utama dalam penetapan tingkat upah. Ada pendapat yang menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak mampu membayar upah secara wajar, maka perusahaan yang bersangkutan harus menutup perusahaan.

e. Kemampuan serikat pekerja

Apabila serikat pekerja kuat dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dapat memperjuangkan perbaikan syarat kerja termasuk pengupahan dengan hasil yang maksimal.

f. Produktivitas kerja

Kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas kerja haruslah disadari penuh oleh pekerja dan pengusaha juga harus memahami bahwa kemajuan itu adalah hasil sumbangan dari pekerja.

g. Kebijakan pemerintah

Dalam hal-hal tertentu pemerintah melaksanakan intervensi terhadap pengupahan dan tidak semata-mata diserahkan kepada mekanisme pasar. Tujuannya adalah untuk menjamin agar tingkat upah tidak merosot dengan menetapkan jaring pengaman dalam bentuk upah minimum. Intervensi ini juga memelihara kesempatan kerja.<sup>211</sup>

## **B. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi**

Penetapan Upah minimum dilakukan di tingkat provinsi atau di tingkat kabupaten/kota madya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum provinsi atau

---

<sup>211</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek* (Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003), hlm. 192-193.

upah minimum kabupaten/kotamadya, berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, dan lain sebagainya.

Berikut adalah mekanisme penetapan upah minimum:

1. Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survei kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permanakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pentahapan Kebutuhan Hidup Layak. Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh /pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survei harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.
2. Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.
3. Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi, gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi) yang didasarkan pada kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja /serikat buruh sehingga upah minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Provinsi(UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota).

4. Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum.
5. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
6. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.<sup>212</sup>

### **1. Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Penerapan UMP**

#### **a. Pengertian**

Dalam bahasa Indonesia yang dimaksud dengan pengawasan adalah penilikan dan penjagaan, penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan.<sup>213</sup>

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

---

<sup>212</sup>Yussi Santoso dan Ronni R. Masman, *A Practical Guidance To Executive Compensation Management*(Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016), hlm. 21-22.

<sup>213</sup>Tim Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*(Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 58.

pengukuran pelaksanaan yang sebenarnya, penilaian pelaksanaan dan tindakan perbaikan bila mana pelaksanaan berbeda dengan rencana.<sup>214</sup>

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.<sup>215</sup>

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

Pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan-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-

---

<sup>214</sup>Komarudian, *Enxiklopedia Managemen*(Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 165

<sup>215</sup>Pasal 176, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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.<sup>216</sup>

#### b. Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan

Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk.<sup>217</sup> 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.<sup>218</sup>

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 kewenangannya.<sup>219</sup>

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

---

<sup>216</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 114-115.

<sup>217</sup> Pasal 177, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>218</sup> Pasal 178 ayat (1) dan (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>219</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*( Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 14.

- 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-undangan.<sup>220</sup>

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:

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

---

<sup>220</sup> Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

Dalam tahap ini kita mencoba mencari jalan keluar untuk mengambil langkah-langkah 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 pengawasan.<sup>221</sup>

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 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 Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).<sup>222</sup>

## HASIL PENELITIAN

### **PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI ACEH TERHADAP KARYAWAN PERUM DAMRI BANDAAACEH**

#### **1. Penerapan UMP di Perum DAMRI Banda Aceh.**

Pemberlakuan Upah Minimum Provinsi yang diatur dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2017 yang

---

<sup>221</sup>Indriyo Gitosudaarmo, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1984), hlm. 90-91.

<sup>222</sup>Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 212.

menetapkan jumlah UMP sebanyak Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) akhirnya mengundang banyak tanggapan dari berbagai pihak, mulai dari para pekerja atau buruh, pengusaha, instansi pemerintah dan berbagai elemen lapisan masyarakat lainnya.

Sistem upah yang diterapkan di Perum DAMRI Banda Aceh sangat sulit didapatkan secara gamblang, artinya perusahaan sangat menjaga kerahasiaan pada bidang pengupahan tersebut. Hal ini yang menjadikan transparansi perusahaan patut dipertanyakan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menentukan upah di Perum DAMRI Banda Aceh yaitu pendapatan beroperasinya bus, masa kerja, jabatan dan golongan karyawan tersebut, dan sistem pengupahannya.

Menurut penjelasan bapak Sumarno selaku bagian manajer keuangan di Perum DAMRI Banda Aceh, bahwa beliau mengatakan bahwasanya perum DAMRI ini adalah BUMN dan sistem pengupahan karyawan disini bervariasi berdasarkan golongan dan masa kerja, adapun komponen gaji disini terdiri dari gaji pokok ditambah dengan tunjangan seperti tunjangan isteri/suami, tunjangan jabatan, tunjangan anak, uang makan dan uang transport. Selanjutnya ia menjelaskan jika kita menghitung dari hasil komponen gaji tersebut itu sudah memenuhi upah minimum provinsi.<sup>223</sup>

dari hasil informasi yang penulis dapatkan penerapan upah minimum provinsi Aceh terhadap karyawan Perum DAMRI belum terlaksanakan seluruhnya. Syarih Dewi mantan pegawai perum DAMRI dengan golongan II mengatakan bahwasanya gaji yang ia dapatkan selama ini hanyalah satu juta dua ratus ribu (gaji pokok), dan ia juga mendapatkan tunjangan tidak tetap berupa uang makan Rp. 25.000.000,- (dua puluh lima ribu rupiah) di hitung perhari berdasarkan kehadiran dan ditambah dengan uang transportasi perhari Rp 10.000 (sepuluh ribu). Selama ini ia bekerja dengan upah dibawah upah minimum provinsi karena ia

---

<sup>223</sup> Hasil wawancara dengan Sumarno, Manajer Keuangan Perum DAMRI Banda Aceh, pada tanggal 24 Juli 2018.



juga kurang mengerti terhadap komponen upah minimum ini, ia juga menjelaskan bahwasanya uang makan dan transportasi itu diberikan kepada seluruh karyawan dengan nilai yang sama dan berdasarkan kehadiran pekerja.<sup>224</sup>

Dari hasil penelitian ini dapat dipahami bahwasanya perum DAMRI Banda Aceh belum memahami apa saja yang termasuk komponen perhitungan upah minimum provinsi. Jika merujuk pada Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>225</sup>

Pengertian tunjangan tetap disini ialah tunjangan yang pembayarannya dilakukan dengan teratur dan tidak ada kaitannya dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja, seperti tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, dan tunjangan profesi atau keahlian. Sementara berbeda dengan tunjangan transportasi dan tunjangan makan itu tidak termasuk kedalam tunjangan tetap jika berkaitan dengan kehadiran pekerja, Sebagaimana yang terdapat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, yaitu:<sup>226</sup>

1. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan isteri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan

---

<sup>224</sup>Hasil wawancara dengan Syarih Dewi, Mantan Karyawan perum DAMRI, pada tanggal 20 Juli 2018 di Banda Aceh.

<sup>225</sup>Pasal 94, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>226</sup>Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah

kematian, tunjangan daerah dan lain-lain. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian, atau bulanan.

3. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap kepada pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diambil kesimpulan bahwasanya pihak yang terkait dalam hubungan kerja yaitu pekerja dan pihak pengusaha belum memahami secara mendalam tentang perhitungan upah minimum provinsi ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aria Mulyapradana dan Mumammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya*(Jakarta: Visimedia, 2016).
- Achmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*( Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006).
- Eko Wahyudi.,Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*(Jakarta: Sinar Grafika, 2016).
- Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, (Jakarta: Prisma, 1981).
- Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993).
- Myra M. Dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan*( Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI).
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*( Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).
- Lalu husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003).
- Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*( Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003).

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

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

Komarudian, *Enxiklopedia Managemen*(Jakarta: Bumi Aksara).

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

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

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

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