

**TINJAUAN TENTANG UPAH MINIMUM
PROPINSI (UMP) KEPADA PEGAWAI
PERUSAHAAN SWASTA MENURUT UU NO. 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh: Friska Julyani Mengko²

Dosen Pembimbing:

Engelien. R. Palendeng, SH.MH

Dr. Deasy Soeikromo, SH.MH

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah penetapan upah minimum Propinsi (UMP) kepada pegawai perusahaan swasta menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan bagaimanakah pengawasan terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum Propinsi (UMP) oleh Dewan Pengupahan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Secara hukum jelas bahwa kewenangan penetapan Upah Minimum Propinsi dan pengawasan atas pelaksanaannya berada pada pemerintah Propinsi dalam hal ini Gubernur. Walaupun demikian Gubernur tidak serta merta langsung menetapkan upah minimum tersebut, karena ada ketentuan mengenai prosedur dan mekanisme penetapan upah minimum. Penetapan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-226/MEN/2000 yakni, Kebutuhan hidup minimum (KHM), Indek harga konsumen (IHK), kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi pasar kerja, dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita. 2. Pengawasan pelaksanaan upah adalah salah satu dari sekian banyak tugas penting yang wajib dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, baik di tingkat Propinsi maupun di Kabupaten/Kota. Dasar hukum pengawasan pelaksanaan upah pada umumnya adalah pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan kewenangan kabupaten dan kota.

Kata kunci: Upah Minimum Propinsi, Pegawai Perusahaan Swasta, Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi pekerja/buruh dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya yaitu upah. Dengan demikian, dalam praktik ada pemeeo "jika upah pekerja/buruh kurang sedikit saja pasti ribut, tetapi kalau kelebihan diam saja". Itulah realitas kondisi pekerja/buruh, apalagi jika sudah menyangkut hak upah kerja lembur. Bagi pekerja/buruh nilai serupiah pun sangat berarti dan tidak jarang menjadi tuntutan jika masalah itu tidak diselesaikan secara proporsional.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian mengenai upah adalah "*hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaimana 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*".³

Secara hukum jelas bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha. Apabila ternyata pekerja/buruh tidak bekerja sesuai yang telah diperjanjikan, pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari pengusaha.

Kebijakan pengupahan ini ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Kebijakan upah minimum sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan

¹ Artikel Skripsi.

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 110711083

³Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan, Cetakan Pertama, Buku Biru, Jogyakarta, 2013, hal. 14.

kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin melakukan penulisan Skripsi ini yang berjudul: "Tinjauan Tentang Upah Minimum Propinsi (UMP) Kepada Pegawai Perusahaan Swasta Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah penetapan upah minimum Propinsi (UMP) kepada pegawai perusahaan swasta menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah pengawasan terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum Propinsi (UMP) oleh Dewan Pengupahan?

C. Metode Penelitian

Pada penulisan Skripsi ini, penulis menggunakan metode pendekatan yang tepat sesuai dengan permasalahan yang telah ditentukan. Pendekatan masalah yang dipilih dalam penulisan Skripsi ini adalah dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.⁴

PEMBAHASAN

A. Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) Kepada Pegawai Perusahaan Swasta Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sejalan dengan perubahan sistem pemerintahan dari sentralistik ke desentralisasi, maka penguatan penyenglenggaraan pemerintah yang meletakkan kewenangan pelaksanaan pada pemerintah Propinsi dan kabupaten/kota diatur sedemikian rupa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Dalam kaitannya pembagian kewenangan di bidang ketenagakerjaan juga mengalami perubahan secara signifikan sehingga pemerintah Propinsi dan kabupaten/kota perlu menyesuaikan dan mengakses pembagian

kewenangan tersebut melalui berbagai kebijakan operasional secara praktis dan tepat.

Secara yuridis pelaksanaan kewenangan bidang ketenagakerjaan di Propinsi menurut Pasal 3 ayat (5) butir 8 Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom ditentukan pembagian kewenangan sebagai berikut:⁵

- a) Penetapan pedoman jaminan kesejahteraan purnakerja dan
- b) Penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum.

Demikian pula dalam Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: "*upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan Rekomendasi Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.*"⁶

Secara hukum jelas bahwa kewenangan penetapan upah minimum dan pengawasan atas pelaksanaannya berada pada pemerintah Propinsi dalam hal ini Gubernur. Walaupun demikian Gubernur tidak serta merta langsung menetapkan upah minimum tersebut, karena ada ketentuan mengenai prosedur dan mekanisme penetapan upah minimum.

Penetapan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 sebagai berikut:⁷

1. Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
 - a) Kebutuhan hidup minimum (KHM);
 - b) Indek harga konsumen (IHK);
 - c) Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;
 - d) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
 - e) Kondisi pasar kerja;
 - f) Tingkat perkembangan perekonomian dan perndapatan perkapita.

⁴Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 13.

⁵Lihat Pasal 3 Ayat (5) Butir 8 Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom.

⁶Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan , *Op.cit*, hal. 60.

⁷Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Op.cit*, hal. 42-43.

2. Untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Sedangkan dalam Pasal 4 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 ditegaskan bahwa:⁸

“dalam hal Gubernur menetapkan upah minimum Propinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Propinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha yang paling tidak mampu”.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 penetapan upah minimum diatur sebagai berikut:⁹

- a. Gubernur menetapkan besaran Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (Pasal 4 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).
- b. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi (Pasal 4 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).
Keharusan nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota lebih besar dari Upah Minimum Propinsi tidak ditetapkan secara tegas beberapa persen, hal ini berarti memberikan keleluasaan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dalam merumuskan besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- c. Dalam menetapkan upah tersebut berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).
- d. Dewan Pengupahan dalam merumuskan usulan dapat berkonsultasi dengan pihak-pihak yang di pandang perlu (Pasal 8 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).
- e. Usulan Dewan Pengupahan disampaikan kepada Gubernur melalui instansi/lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi (Pasal 8 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).
- f. Selain Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota, Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi dan Upah Minimum sektoral Kabupaten/Kota berdasarkan kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 4 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).
- g. Besaran Upah Minimum Sektoral (Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 ditetapkan:
 - 1) UMSP harus lebih besar sekurang-kurangnya 5 % (lima persen) dari UMP; dan
 - 2) UMSK harus lebih besar sekurang-kurangnya 5 % (lima persen) dari UMK.
 Berdasarkan ketentuan ini, maka jelas besaran nilai UMSP/UMSK yang disepakati oleh organisasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana Pasal 4 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 secara yuridis tidak boleh kurang dari 5 % (lima persen). Jika kesepakatan antara organisasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh ternyata kurang dari 5 % (lima persen), status kesepakatan besaran nilai UMSP/UMSK tersebut adalah batal demi hukum. Konsekuensinya, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- h. Waktu penetapan upah minimum selambat-lambatnya dilaksanakan (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000):
 1. 60 (enam puluh) hari untuk Upah Minimum Propinsi, sebelum tanggal perberlakuan (Pasal 4 ayat (4)) dan
 2. 40 (empat puluh) hari untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota, sebelum

⁸Ibid.,

⁹Ibid.,

tanggal pemberlakuan (Pasal 4 ayat (5)).

- i. Peninjauan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota dilakukan 1 (satu) tahun sekali (Pasal 4 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).

Sejalan dengan kewenangan otonomi daerah, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/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, mekanisme penetapan upah minimum juga mengalami perubahan secara signifikan, yang semula ditetapkan oleh menteri berubah ditetapkan oleh Gubernur.¹⁰

Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, diatur sebagai berikut:¹¹

- 1) Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) Dalam penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:
 - a. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
 - b. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
 - c. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
 - d. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
 - e. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah

usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

- 3) Dalam penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Gubernur memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Propinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota.
- 4) Upah Minimum Propinsi yang ditetapkan Gubernur didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Propinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Penerbitan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yang sekaligus mencabut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.01/MEN/1999 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 untuk melengkapi keberadaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 yang telah diterbitkan sebelumnya.

Apabila mengacu pada Pasal 89 dan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mekanisme penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Dengan demikian:¹²

1. Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) oleh Gubernur setelah adanya usulan/rekomendasi Dewan Pengupahan Propinsi.
2. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) oleh Gubernur setelah adanya rekomendasi Bupati/Walikota, yang disampaikan melalui Dewan Pengupahan Propinsi.
3. Khusus mengenai rekomendasi penetapan UMSP atau UMSK harus berdasarkan kesepakatan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

¹⁰Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op.cit, hal. 127.

¹¹*Ibid.*,

¹²Abdul Hakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Op.cit, hal.45-46.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua "Pengupahan" tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98.

B. Pengawasan Pelaksanaan Upah

Dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan, peran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sangat strategis dan penting. Oleh sebab itu, pegawai ini harus memahami arti, tugas, dan kewenangannya dalam mengawasi pelaksanaan seluruh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan pelaksanaan upah adalah salah satu dari sekian banyak tugas penting yang wajib dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, baik di tingkat Propinsi maupun di Kabupaten/Kota.

Pengawasan pelaksanaan upah di bagi menjadi dua, yaitu:¹³

1. Pengawasan Pelaksanaan Upah Pada Umumnya

Pengawasan atas pelaksanaan pada umumnya menjadi kewenangan kabupaten/kotayang secara teknis dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Dasar hukum pengawasan pelaksanaan upah pada umumnya adalah pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan kewenangan kabupaten dan kota.

Hanya persoalannya jika terjadi pelanggaran atas Pasal 95 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, masih terdapat cela karena tidak adanya sanksi secara tegas dalam Undang-Undang ini. Jadi, yang diatur baru sanksi atas pelanggaran Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pasal 95

Undang-Undang tersebut tidak ada sanksinya.¹⁴

Padahal, dalam praktik dilapangan, bisa terjadi pengusaha tidak membayar denda atas keterlambatan pembayaran upah, bahkan tidak saja dendanya, tetapi juga upah yang menjadi dasar pengenaan denda itu. Contoh kasus di sektor perkebunan dan perhutanan di Samarinda, Kalimantan timur, yang sempat terkandung=katung penyelesaiannya sejak Tahun 2002, dan ini dapat menjadi preseden buruk dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di tanah air.¹⁵

Adapun pengaturan sanksi atas pelanggaran Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit RP. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah), dan paling banyak RP. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), dan tindakan pelanggaran atas pasal ini digolongkan sebagai tindak pidana pelanggaran (pasal 186 undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).¹⁶

Guna membantu kelancaran pengawasan oleh aparat pemerintah atas pelaksanaan upah memerlukan adanya dukungan para pihak terkait, khususnya dari pekerja/buruh, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, dan lembaga swadaya masyarakat. Jika dukungan ini (minimal informasi pengaduan) tidak ada atau kurang, sulit kiranya pemerintah mengambil tindakan. Karena dasar pemerintah mengambil tindakan, salah satunya adalah pengaduan atau informasi dari pihak-pihak terkait.

2. Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum berada pada Pemerintah Propinsi, yang secara teknis dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi. Namun, dalam implementasi di lapangan masih terdapat

¹⁴*Ibid.*,

¹⁵*Ibid.*,

¹⁶Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op.cit.*, hal. 120-121.

¹³Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, *Op.cit.*, hal. 66-70

beberapa kendala sehingga perlu dicarikan solusi.

Kendala-kendala tersebut, antara lain:¹⁷

a. Kurangnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di tingkat Propinsi sementara wilayah kerjanya cukup luas. Kekurangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini menyangkut masalah kuantitas dan kualitas. Kendala ini timbul salah satunya karena adanya perubahan sistem pemerintahan yang sentralistik menjadi desentralisasi sehingga kewenangan lebih banyak dan bertumpu pada pemerintahan kabupaten/kota. Di lain pihak, kabupaten/kota sendiri belum memiliki pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam kuantitas dan kualitas yang memadai, serta belum merespons perubahan kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan perkembangan yang ada.

Disamping itu, adanya pemekaran wilayah kabupaten/kota juga banyak membutuhkan pegawai pengawas ketenagakerjaan, terlebih pada wilayah yang padat industri. Akibatnya, ada beberapa pegawai instansi ketenagakerjaan yang memiliki keahlian pengawasan ditarik ke kabupaten/kota lain sehingga di tingkat Propinsi semakin kekurangan.

Sesuai dengan prinsip pelaksanaan otonomi daerah adalah pemberdayaan rakyat, maka dalam kaitan ini pengawasan ketenagakerjaan sebagai pilar penegakan hukum ketenagakerjaan harus meningkat, baik kuantitas maupun kualitasnya. Jangan sampai terjadi sebaliknya. Hal ini memang merupakan tantangan tugas bagi para bupati/walikota sehingga ia perlu menempatkan aparat pengawas ketenagakerjaan yang benar-benar memiliki kapasitas dan kompetensi.

b. Primordialisme kedaerahan yang dapat menghambat hubungan antara Gubernur dan Bupati/Walikota

Hal ini bisa terjadi apabila Bupati/Walikota dan instansi yang

membidangi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota merasa tidak ada hubungan apa-apa lagi dengan Gubernur sehingga kewenangan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum bisa saja tidak di dukung penuh. Gubernur akan kesulitan jika pengawasan atas pelaksanaan upah minimum hanya ditangani oleh pengawas-pengawas ketenagakerjaan Propinsi yang terbatas. Jadi, disini tetap memerlukan dukungan Bupati/Walikota dan instansi yang membidangi ketenagakerjaan, termasuk pegawai pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.

Pengawasan atas pelaksanaan upah minimum secara hukum menjadi kewenangan Gubernur, maka beberapa kendala tersebut mutlak menjadi tugas gubernur untuk memecahkannya.

Terkait dengan kewenangan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum pada Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa: "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89*".

Selanjutnya, peraturan menteri tenaga kerja nomor PER-01/MEN/1999 menyatakan bahwa:

1. *perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP atau UMK atau UMSP (pasal 13 ayat 1)*
2. *Dalam hal daerah sudah ada penetapan UMK perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK (pasal 13 ayat 2)*

Sementara menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian perusahaan adalah:

- 1) *Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh 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.*

¹⁷Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Op.cit, hal. 67.

Dengan demikian, jelas bahwa secara yuridis upah minimum berlaku dan wajib dilaksanakan oleh semua perusahaan, baik perusahaan milik swasta maupun milik negara, bahkan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain.

Apabila pengusaha melanggar ketentuan upah minimum, gubernur dapat menjatuhkan sanksi dengan mengacu pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bentuknya sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit RP. 100.000.000,00 (seratus juta) rupiah dan paling banyak RP 400.000.000,00 (empat ratus juta) rupiah, dan tindakan pelanggaran atas pasal ini digolongkan sebagai tindak pidana kejahatan.

Di dalam menjalankan pengawasan pelaksanaan upah pegawai pengawas ketenagakerjaan harus memahami tujuan dan sasaran pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan upah tersebut mencakup dua hal, yaitu:¹⁸

- a. Untuk menetapkan apakah standar-standar resmi telah dipengaruhi oleh pengusaha atau belum/tidak.
- b. Untuk mendapatkan keterangan tentang perlunya peninjauan terhadap standar-standar yang berlaku.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Secara hukum jelas bahwa kewenangan penetapan Upah Minimum Propinsi dan pengawasan atas pelaksanaannya berada pada pemerintah Propinsi dalam hal ini Gubernur. Walaupun demikian Gubernur tidak serta merta langsung menetapkan upah minimum tersebut, karena ada ketentuan mengenai prosedur dan mekanisme penetapan upah minimum. Penetapan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-226/MEN/2000 yakni, Kebutuhan hidup minimum (KHM), Indeks harga konsumen (IHK), kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan, upah pada

umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi pasar kerja, dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

2. Pengawasan pelaksanaan upah adalah salah satu dari sekian banyak tugas penting yang wajib dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, baik di tingkat Propinsi maupun di Kabupaten/Kota. Dasar hukum pengawasan pelaksanaan upah pada umumnya adalah pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan kewenangan kabupaten dan kota.

B. Saran

1. Pemerintah harus jelas tujuannya dalam menetapkan upah minimum, juga menetapkan besarnya upah minimum harus disesuaikan dengan daya beli dari upah minimum tersebut tidak hanya sekedar menetapkan jumlah komponen pencapaian hidup layak. Serta pemerintah segera membuat Peraturan Pemerintah tentang definisi hidup layak dan besarnya kebutuhan hidup layak untuk setiap pekerja dan keluarganya dan juga ketentuan lainnya seperti diperintahkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal (97) sehingga setiap perusahaan akan membayarkan setiap upah kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang ada tanpa melakukan penangguhan pembayaran lagi.
2. Penegakkan hukum ketenagakerjaan harus ditingkatkan, khususnya dalam hal pengawasan di bidang pengupahan, dalam hal ini perlu adanya penambahan dan pembinaan kepada pegawai pengawas untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai pengawas sehingga dapat menegakkan hukum ketenagakerjaan tersebut.

¹⁸Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, *Op.cit*, hal. 70.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Cet. III, PT. Gramedia, Jakarta, 1995.
- Daliyo, J.B. *Pengantar Ilmu Hukum-Buku Panduan Mahasiswa*, Cet. III, Edisi Revisi, PT. Gramedia, Jakarta, 1994.
- Hakim, Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. IV, Edisi Revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Halim A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Hamad, Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002.
- Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom.
- Prinst, Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke-3 (Jakarta : Balai Pustaka, 2005).
- Ruky,Achmad S, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. IV, Djambatan, Jakarta, 1987.
- Sudjana, Eggi, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, Cet. 1, PPMI, Jakarta, 2000.
- Syahrani, Riduan, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Cet. IV, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Widjaja A.W., *Administraasi Kepegawaian*. Rajawali, 2006.

Sumber referensi lainnya:

- <http://niyayaya.blogspot.co.id/2013/11/personal-kantor.html>.
- <https://core.ac.uk/download/files/379/11716504.pdf>.
- <http://www.infodunia.net/2016/05/demo-buruh-hari-ini-1-mei-2016.html>.
- Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan, Cetakan Pertama, Buku Biru, Jogjakarta, 2013.