

**IMPLEMENTASI KETENTUAN UPAH
MINIMUM PROVINSI SULAWESI UTARA
DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN BURUH¹**

**Petra J. Pelle²
Ronny Maramis³
Marthin L. Lambonan⁴**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mengkaji pengaturan hukum tentang sistem Pengupahan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui pelaksanaan sistem pengupahan di Propinsi Sulawesi Utara. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, maka berdasarkan hasil penelitian penulis dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Landasan hukum konsep perhitungan Komponen Upah Minimum Provinsi secara substansi telah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, komponen upah meliputi upah minimum, upah kerja lembur dan lain-lain. Kemudian dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. 2. Implementasi penetapan upah minimum Provinsi Sulawesi Utara berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 88 ayat 3 huruf dan ayat 4 serta pasal 89. Bahwa Upah Minimum ditetapkan Gubernur berdasarkan kebutuhan hidup layak sebagaimana yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi yang didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Kata Kunci : *Buruh, UMP, Sulut*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Mengingat pentingnya pekerjaan bagi seseorang, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal. 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”⁵ Dari pasal tersebut jelas menghendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja, supaya dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum.⁶

Indonesia adalah negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental. Oleh sebab itu segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber hukum ketenagakerjaan saat ini terdiri dari peraturan perundang-undangan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan. Selain UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan, terdapat sumber hukum lain yang menjadi tonggak pengaturan bagi urusan ketenagakerjaan

Peran Pemerintah menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pegaturan sebagaimana diamanatkan dalam UUD NRI 1945 diuraikan atau diatur lebih lanjut dalam peraturan perundangundangan yang dikeluarkan oleh pemerintah, salah satunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlunya kebijakan dan perhatian pemerintah untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan dengan upaya-upaya yang optimal merupakan suatu hal yang urgen. Salah satunya adalah mengeluarkan serangkaian produk undang-undang dengan tujuan untuk mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan.⁷

Kesejahteraan Pekerja / Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan / atau keperluan yang

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101058

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Rajawali Press, Jakarta, 2015, hlm. 92

⁶ Zainal Asikin et all, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 215

⁷ Ridwan Halim, *Hukum Ketenagakerjaan*, Rajagrafindo, Jakarta 1985 hlm. 65

bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁸

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003). Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).

Untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah menggunakan metode omnibus (omnibus law). Namun Undang-Undang tersebut telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi.

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 telah menetapkan putusan dengan amar, antara lain: 1. pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan; 2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan; dan 3. melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.

Kebijakan yang dilakukan pemerintah, yakni dengan dikeluarkannya PP No. 36 Tahun 2021. Pertimbangan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan adalah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan.⁹

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Dasar hukum Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan adalah:

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran. Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Pasal 24 ayat (1) PP 36/2021 menegaskan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Sementara upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih harus berpedoman pada struktur dan skala upah yang wajib disusun dan diterapkan oleh perusahaan.

Berkaitan dengan penetapan upah minimum, perkembangan terakhir yakni dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.

Upah yang diterima yang diterima pekerja atau buruh dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan upah atau dalam perjanjian perburuhan. Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian dan peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, buruh berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja

⁸ Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta 2004

⁹ <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-36-2021-pengupahan>, Diakses Januari 2023

dibuat untuk pekerjaan yang dijanjikan, di tempat pekerjaan tersebut harus dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, upah itu ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan.¹⁰

Upah Minimum, dapat dijadikan dasar hukum yang kuat dalam menentukan penghasilan yang layak bagi tenaga kerja, untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Menurut ketentuan pasal 28 D ayat 2 UUD 1945 bahwa :”setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Ida Fauziyah mengatakan, ada perubahan waktu dalam penetapan serta pengumuman Upah Minimum Provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) pada tahun 2023. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) memberikan kesempatan kepada para kepala daerah untuk menetapkan upah minimum daerahnya masing-masing.

Sebagai wujud dari upaya dan kebijakan pemerintah dalam menetapkan UMP dan UMK telah disahkan Permenaker Nomor. 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, dimana salah satu pertimbangan Permenaker tersebut menyebutkan bahwa kebijakan penetapan upah minimum merupakan salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Permenaker ini diharapkan akan menjadi pedoman bagi sistem pengupahan nasional yang akan diterapkan oleh pemerintah Provinsi dan Kabupaten Kota diseluruh Indonesia.

Realita atau kenyataan yang ada hingga saat ini bahwa masalah yang sering muncul dibidang ketenagakerjaan, baik yang terjadi di kota-kota besar seperti di Jakarta, maupun di Provinsi-provinsi, termasuk di Provinsi Sulawesi Utara adalah berkaitan dengan upah. Pada prinsipnya pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk menghidupkan taraf hidup mereka. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya enggan atau sangat hati-hati untuk meningkatkan upah. Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan

pengupahan. Di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak.¹¹

Persoalan pengupahan seringkali menjadi sulit diselesaikan ketika itu diperselisihkan, karena upah merupakan hak bagi setiap pekerja buruh yang berada diperusahaan maupun diluar perusahaan. Persoalan pengupahan sulit terhindarkan karena berbagai pihak memiliki pandangan yang berbeda. Sebenarnya banyak persoalan perburuhan yang terjadi di Sulawesi Utara, apalagi saat BBM naik sebagai dampak dari pencabutan subsidi dari pemerintah yang dialihkan dalam bentuk bantuan lainnya, semakin memperparah kondisi, karena UMP tidak kunjung naik. Sebagai contoh, kasus terjadi di Perusahaan Daerah Pasar, bahwa sejak 2021 sampai 2022 banyak karyawan perusahaan daerah tersebut yang dirumahkan, namun haknya belum dibayarkan. Demikian juga masalah buruh sampah yang diberhentikan tanpa alasan yang jelas.

Pemerintah selaku pembina, pengawas dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan asset potensi bagi negara, sekaligus subjek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum, oleh karena itu aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku wajib dipatuhi para pihak dan dengan penuh rasa tanggung jawab.¹²

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah Landasan Hukum Konsep Perhitungan Komponen Upah Minimum Provinsi ?
2. Bagaimanakah Implementasi Upah Minimum Di Propvinsi Sulawesi Utara Dalam Kaitannya Dengan Peningkatan Kesejahteraan Buruh ?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum yakni dengan cara meneliti bahan pustaka yang dinamakan penelitian hukum *normatif* atau penelitian hukum kepustakaan.

PEMBAHASAN

¹⁰ Asri Wijayanti , Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta : Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 27

¹¹ Halili Toha, & Hari Pramono, 1987, Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh, Jakarta : PT Bina Aksara, hal.57.

¹² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 106-107.

A. Landasan Hukum Konsep Perhitungan Komponen Upah Minimum Provinsi

Upah merupakan komponen penting yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja sebagai timbal balik dari produktivitas kerja yang dihasilkan. Pemberian upah ini harus berstandar layak agar para pekerja dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Penetapan upah merupakan salah satu bentuk kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk melindungi dan memajukan kesejahteraan pekerja, sehingga dengan hal tersebut maka pemerintah seyogyanya mengatur secara adil terkait dengan penetapan upah tersebut.

Sistem pengupahan harus sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹³

Upah merupakan hal yang sangat strategis bagi pekerja. Hal ini dikarenakan bahwa upah merupakan Hak-hak dasar (*grondrechten*) dari setiap pekerja yang telah melaksanakan pekerjaannya sebagaimana yang telah disepakati bersama antara pemberi kerja dengan pekerja. Bagi pekerja upah sangat diperlukan membiayai hidup dirinya serta keluarganya, dan juga dapat dijadikan sebagai dorongan bagi pekerja untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerjanya.¹⁴

Dapat dikatakan bahwa upah merupakan komponen penting yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja sebagai timbal balik dari produktivitas kerja yang dihasilkan. Pemberian upah ini harus berstandar layak agar para pekerja dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Namun di sisi lain, Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan melalui aturan sistem penetapan upah.

Sistem penetapan upah merupakan suatu sistem yang digunakan oleh pemerintah atau

pemberi kerja untuk menetapkan suatu upah bagi pekerja. Dalam sistem penetapan upah telah dikenal beberapa bentuk atau metode, diantaranya menurut Buchari Alma, metode pembayaran upah dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah, yaitu sebagai berikut:¹⁵

Penetapan Upah Minimum diarahkan pada perlindungan bagi pekerja/buruh namun dengan tetap mempertimbangkan faktor kemampuan perusahaan sehingga pekerja/buruh dapat sejahtera namun perusahaan dapat terus berkembang dan lestari. Hal ini sangat penting karena antara pekerja/buruh dengan perusahaan samasama saling membutuhkan dan saling bergantung. Hal ini juga merupakan salah satu bentuk perlindungan ekonomis kepada pekerja.¹⁶

Penetapan upah minimum serta implementasinya untuk saat ini, masih terkadang kurang dipahami. Mengapa hal ini kemudian terjadi karena seolah-olah pembayaran upah yang telah sejalan dengan standar upah minimum maka dianggap pembayaran tersebut telah sejalan pula dengan ketentuan pengupahan yang berlaku. Padahal jika hendak ditelisik lebih jauh, makna dari upah minimum tersebut adalah batas upah terendah untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Oleh karena itu untuk pekerja yang telah lebih dari satu tahun seyogyanya mendapat upah di atas upah minimum tersebut, dengan mempertimbangkan prestasi atau hasil kerjanya.¹⁷

Landasan hukum berkaitan dengan pengupahan di Indonesia telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, yakni :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengaturan pengupahan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 10 mengatur tentang Pengupahan. Menurut Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), hlm.9

¹⁴ Mahripin, "Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Tengah", e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 7, Juli 2015, hlm. 175-185.

¹⁵ Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Volume 17, Nomor 3, September 2017, hlm. 395-412.

¹⁶ R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 265.

¹⁷ Syamsul Bachri, 2015, *Politik Hukum Perburuhan*, Rangkang Education, Yogyakarta, hlm. 90.

Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi: upah minimum; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja karena berhalangan; upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; bentuk dan cara pembayaran upah; denda dan potongan upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; struktur dan skala pengupahan yang proporsional; upah untuk pembayaran pesangon; dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah 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.

2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyatakan sebagaimana dimaksud Upah Minimum adalah “upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jejaring pengaman (*Sefty Net*) bagi pekerja”.

Upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum, karena itulah Pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang di tuangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.¹⁸ Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa “Upah Minimum adalah Upah Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja/buruh di dalam lingkungan usaha atau tempat kerja dan setiap daerah berbeda jumlah upah yang diberikan.

Karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap Provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi”.¹⁹ Upah Minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.²⁰ Upah Minimum Regional ditiap-tiap daerah berbeda-beda. Besarnya Upah Minimum Regional didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan hidup layak, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.²¹

3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) yang mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015) merupakan pengaturan turunan dari UU 13/2003 khususnya terkait dengan masalah pengupahan. Keberadaan PP 78/2015 sangat strategis karena dalam PP tersebut telah diatur secara jelas dan rinci terkait sistem penetapan upah minimum baik pada tingkat provinsi maupun pada tingkat kabupaten/kota. Dalam PP 78/2015 telah diatur mulai dari jenis-jenis kebijakan terkait dengan pengupahan, kemudian terkait dengan perlindungan upah, tata cara perhitungan upah, tata cara pembayaran, serta hak-hak lain pekerja terkait dengan upah.

Terkait dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) yang kemudian mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Ketentuan Pasal 4 ayat (2) PP 36/2021 yang mana di dalamnya telah ditegaskan bahwa kebijakan penetapan upah termasuk kedalam kebijakan yang bersifat strategis nasional. Keberadaan kebijakan penetapan upah sebagai salah satu kebijakan yang bersifat strategis nasional tidak terlepas dari hakikat keberadaan

¹⁸ Tri Hermintasdi, *Efektivitas Pelaksanaan Hukum di Bidang Hukum Perburuhan Berdasarkan UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Majalah Hukum Varia Peradilan, Yogyakarta, 2000, hal 14.

¹⁹ W.J.S Poewardaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hal 102.

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal 11.

²¹ Sidauruk Markus *Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2011, hal 44.

kebijakan tersebut yang mana kebijakan penetapan upah merupakan salah satu bentuk perlindungan dan pemajuan kesejahteraan rakyat.

Lebih lanjut dalam Pasal 23 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”

Upah minimum yang dimaksud berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

4. Undang-Undang Cipta Kerja. UU No. 6 Tahun 2023

Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja yang dinilai merugikan buruh secara ekonomis dan sosiologis. Faktor ekonomis yang pertama, yaitu berlakunya kembali sistem upah murah. Hal ini terlihat dengan adanya sisipan Pasal 88C Ayat (1) yang menyebutkan gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan Pasal 88C Ayat (2) yang menyebutkan gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

Penggunaan frasa “dapat” dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK) sangat merugikan buruh. Karena penetapan UMK bukan kewajiban, bisa saja gubernur tidak menetapkan UMK. Hal ini akan mengakibatkan upah murah. Apalagi ditambah dengan dihilangkan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (UMSK dan UMSP), karena UU No 11 Tahun 2020 menghapus Pasal 89 UU No 13 Tahun 2003.

Pengaturan terkait dengan pengupahan dalam UU Cipta Kerja diatur dalam Bab IV terkait dengan klaster Ketenagakerjaan yang kemudian mengubah beberapa ketentuan, baik ketentuan tersebut dihapus atau ketentuan tersebut diubah dengan ketentuan yang baru.

Adapun ketentuan yang diubah dalam UU Cipta Kerja yaitu ketentuan Pasal 88, Pasal 92, Pasal 94, Pasal 95, dan Pasal 98. Kemudian terdapat juga beberapa pasal yang telah dihapuskan yaitu Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 96 dan Pasal 97.

Selain terdapat pengubahan dan penghapusan pasal terkait dengan pengupahan dalam UU 13/2003, dalam UU Cipta Kerja juga terdapat penambahan yaitu penambahan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal 90A, Pasal 90B, dan Pasal 92A.

Landasan yuridis dalam proses penetapan upah dapat dikatakan sebagai suatu kumpulan

perangkat peraturan perundang-undangan dalam bidang penetapan upah yang kemudian menjadi dasar pijakan dari penyelenggaraan penetapan upah dalam suatu negara. Oleh karena itu landasan yuridis berkaitan erat dengan keberadaan kebijakan khususnya mengenai penetapan upah. Hal ini disebabkan karena dengan adanya landasan yuridis yang berbentuk peraturan perundangundangan, maka kebijakan tersebut memiliki kekuatan legitimasi yang kuat dalam kehidupan masyarakat.²²

Pada umumnya keberadaan landasan yuridis bersifat ideal dan normatif bagi khususnya bagi pihak-pihak yang terlibat dalam proses penetapan upah, sehingga mau tidak mau pihak-pihak yang terlibat dalam proses tersebut harus patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai landasan yuridis. Selain itu juga keberadaan landasan yuridis dapat menjadi acuan yang obyektif sehingga mampu terhindar dari benturan-benturan kepentingan dari pihak-pihak yang terlibat dalam proses penetapan upah.

B. Implementasi Upah Minimum Di Propinsi Sulawesi Utara Dalam Kaitannya Dengan Peningkatan Kesejahteraan Buruh

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa hingga saat ini buruh di Indonesia pada umumnya masih berkuat soal kesejahteraan, termasuk buruh yang bekerja pada perusahaan perusahaan swasta di Provinsi Sulawesi Utara. Tak heran, dilihat dari indikator rata-rata upah minimum saja, besarnya masih rendah, oleh karena itu peran pemerintah merupakan hal yang sangat vital dalam terciptanya iklim yang kondusif bagi perekonomian bangsa. Pemerintah sebagai pembuat kebijakan dan regulasi semestinya mengetahui apa-apa yang dibutuhkan oleh pengusaha dan buruh tanpa membedakan status mereka dalam struktur masyarakat.

Selain berperan dalam hal regulasi, wewenang Pemerintah lainnya adalah melakukan pengawasan pelaksanaan terhadap segala bentuk regulasi baik itu bidang ketenagakerjaan pada umumnya dan bidang pengupahan pada khususnya agar dapat dijalankan dengan baik dan tidak menyimpang dari apa yang telah diatur

²² Adri Amar, *Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, 2022, hlm. 53

berdasarkan peraturan yang ada.²³ Pemerintah harus adil dan bijak dalam membuat kebijakan yang nantinya tidak akan menguntungkan atau merugikan salah satu pihak. Pemerintah harus memprioritaskan nilai-nilai sosial termasuk membuat kebijakan yang menjamin kesejahteraan buruh oleh perusahaan.

Pemerintah juga wajib memperhatikan kesejahteraan buruh, karena apabila kesejahteraan buruh tidak diperhatikan maka buruh akan tetap hidup dalam kemiskinan dan nantinya akan memunculkan masalah sosial di masyarakat, seperti meningkatnya kriminalisme, kasus putus sekolah bagi anak-anak buruh dan lain-lain. Pemerintah cenderung untuk membela kaum pengusaha dengan asumsi bahwa semakin rendah upah buruh yang akan dibayarkan, maka semakin hidup industri/ perusahaannya.

Tenaga kerja atau buruh identik dengan penduduk di suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa sebagaimana yang dikemukakan oleh Subri, bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja.²⁴

Berkaitan dengan hal tersebut, maka hak atas kesejahteraan buruh atau pekerja merupakan suatu hal yang penting yang diharapkan untuk menjadi perhatian bagi pemerintah, pengusaha dan pihak terkait lainnya untuk menunjang terciptanya iklim kerja yang saling menguntungkan dan dilakukan dengan cara meningkatkan kesejahteraan buruh melalui penetapan upah minimum yang memadai.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha atau perusahaan, maka perusahaan wajib untuk menjamin kesejahteraan dari tenaga kerja. Untuk meningkatkan kesejahteraan buruh pengusaha wajib memberlakukan ketentuan upah minimum yang ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku.

Guna terlaksananya hak-hak buruh/pekerja ada beberapa syarat, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya pengetahuan dan pemahaman para pekerja terhadap hak-hak mereka yang telah secara tegas diatur dalam peraturan perundangundangan.

2. Hak tersebut dipandang dan dirasakan oleh para pekerja sebagai sesuatu yang esensial untuk melindungi kepentingan mereka.
3. Adanya prosedur hukum yang memadai yang diperlukan guna menuntut agar para pekerja itu tetap dihormati dan dilaksanakan.
4. Adanya kecakapan dari para pekerja untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya.
5. Adanya sumber daya politik yang memadai yang diperlukan oleh para pekerja guna memperjuangkan perwujudan hak mereka.²⁵

Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara dilaksanakan berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 88 ayat 3 huruf dan ayat 4 serta pasal 89. Bahwa Upah Minimum ditetapkan Gubernur berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi yang didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Selanjutnya penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara tahun 2015 berdasarkan Peraturan Gubernur No. 34 Tahun 2014 Tentang Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2015, ditetapkan berdasarkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2013 tentang kebijakan Penetapan upah Minimum Provinsi, bahwa Gubernur Wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi Tahun 2015 selambat-lambatnya pada tanggal 1 November 2014. Dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Sulawesi Utara yang terdiri atas 4 Unsur yaitu, Organisasi Pekerja atau Buruh, Organisasi Pengusaha dan Pemerintah

Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah 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 Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan dan pekerja/buruh di dalam lingkungan usaha atau

²³ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Kerja)*, Pustaka Yustisi, Bandung, 2008, hal 22.

²⁴ Subri Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Raja Grasindo Pusaka, 1996) , hlm. 57

²⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 18

kerjanya.²⁶ Upah Minimum Regional ditetapkan oleh Gubernur, Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.

Rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Regional dan harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi di Provinsi yang bersangkutan.²⁷

Penetapan Upah Minimum Regional dihitung berdasarkan formula perhitungan minimum dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, Gubernur menetapkan Upah Minimum Regional dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan Provinsi.²⁸ Upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan melihat kecukupan pekerja/buruh dalam memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum selanjutnya disingkat (KFM) yang kemudian ditingkatkan dan berganti nama menjadi Kebutuhan Hidup Minimum selanjutnya disingkat (KHM).²⁹

Dalam menentukan besaran tingkat upah minimum beberapa pertimbangannya meliputi: biaya Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Indeks Harga Konsumen (IHK), tingkat upah minimum antar daerah, kemampuan, pertumbuhan, keberlangsungan persusahaan, kondisi pasar kerja, pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.³⁰ Dalam Pasal 19 pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dikatakan bahwa “pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari 1 (satu) minggu.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menegaskan bahwa Pengusaha wajib meninjau upah berkala”. Tujuannya untuk menyesuaikan harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan. Peninjauan upah yang dimaksud merupakan upah yang diatur melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan di dalam menentukan nilai upah minimum termasuk kebutuhan hidup layak untuk pekerja dan keluarganya. Penerapan Upah Minimum Regional bagi Usaha Kecil dan Menengah merupakan suatu pilihan yang harus dilaksanakan daripada unjuk rasa dari pekerja/buruh yang justru akan menyebabkan resiko biaya dan beban psikologi lebih besar.

Berkaitan dengan penetapan upah minimum, Provinsi Sulawesi Utara tahun 2015 telah ditetapkan Peraturan Gubernur nomor 37 tanggal 31 oktober besarnya upah minimum tahun 2016 di Provinsi Sulawesi Utara adalah sebesar Rp. 2.400.000,-(dua juta empat ratus ribu rupiah) setiap bulan, dengan pengertian UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap dan diberlakukan kepada pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari 1(satu)tahun sebagaimana diatur dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013.

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa penghitungan penyesuaian Nilai UM menjadi sangat penting untuk menghitung Upah Minimum yang akan ditetapkan, bahkan pemerintah telah memberikan batasan angka. Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) telah mengeluarkan Permenaker No. 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 yang intinya kenaikan upah minimum maksimal sebesar 10 persen.

Dalam Permenaker tersebut telah diatur formula perhitungan upah minimum 2023. Formula perhitungan upah minimum sesuai aturan baru tersebut telah mencakup variabel Inflasi. Selain itu, formula juga mencakup pertumbuhan ekonomi dan variabel alfa. Berdasarkan Permenaker tersebut diharapkan Dewan Pengupahan Daerah (Depeda) agar mematuhi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum 2023.

Dalam Pasal 6 Permenaker 18 Tahun 2022 dijelaskan rumus formula penghitungan Upah

²⁶ Budiyo, *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2007, hal 32.

²⁷ Dian Rohmawati, *Peran Dewan Pengupahan Dalam Perencanaan Upah Minimum Kota Malang*, Jurnal Unniti, Vol 4, No. 2, Malang, 2014, hlm. 6.

²⁸ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm.55

²⁹ Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Persepektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm. 34.

³⁰ Abdul Khakim, *Ibid*, hlm.35.

Minimum sebagai berikut: $UM(t+1) = UM(t) + (\text{Penyesuaian Nilai } UM \times UM(t))$. $UM(t+1)$ adalah Upah Minimum yang akan ditetapkan, $UM(t)$ adalah Upah Minimum Tahun Berjalan, dan Penyesuaian Nilai UM adalah Penyesuaian Upah Minimum yang merupakan penjumlahan antara inflasi dengan perkalian pertumbuhan ekonomi dan α .

Selanjutnya dalam Pasal 7 Ayat 1 dijelaskan, penetapan atas Penyesuaian Nilai UM tidak boleh melebihi 10 persen. Hal itu ditegaskan lagi dalam Pasal 7 ayat 2. "Dalam hal hasil penghitungan penyesuaian nilai Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melebihi 10 persen, gubernur menetapkan Upah Minimum dengan penyesuaian paling tinggi 10 persen," bunyi Pasal 7 ayat 2.

Adapun cara menghitung Penyesuaian Nilai UM dijabarkan di dalam Pasal 6 Ayat 4 (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.³¹ Rumus menghitung Penyesuaian Nilai UM sebagai berikut: $\text{Penyesuaian Nilai } UM = \text{Inflasi} + (\text{PE} \times \alpha)$ Inflasi yang dimaksud adalah Inflasi provinsi yang dihitung dari periode September tahun sebelumnya sampai dengan periode September tahun berjalan (dalam persen). Sementara PE adalah pertumbuhan ekonomi, sedangkan α adalah wujud indeks tertentu yang menggambarkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dengan nilai tertentu dalam rentang tertentu yaitu 0,10 sampai dengan 0,30.

Penentuan nilai α sebagaimana harus mempertimbangkan produktivitas dan perluasan kesempatan kerja. Sedangkan bila pertumbuhan ekonomi negatif, maka Penyesuaian Nilai UM hanya mempertimbangkan variabel inflasi saja. Berdasarkan hitungan, besaran Penghitungan Nilai UM akan serupa dengan besaran kenaikan Upah Minimum.

Pada perhitungan upah minimum Sulawesi Utara telah menggunakan formula baru yaitu Permenaker Nomor 18 tahun 2022, bukan lagi PP Nomor 36 tahun 2021. Di dalam Permenaker Nomor 18 tahun 2022 disebutkan bahwa penyesuaian nilai upah minimum 2023 dihitung dengan formula mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Dari melihat formulasi inilah maka

ditetapkan kenaikan UMP Sulut adalah sebesar 5,24 persen. Gubernur Sulut pun mengimbau untuk para pengusaha agar mengikuti upah minimum yang telah ditetapkan demi menjaga iklim investasi yang baik. UMP 2023 akan resmi berlaku per 1 Januari 2023 nanti untuk mereka dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Demikian informasi tentang UMP Sulawesi Utara 2023. Dengan predikatnya sebagai provinsi dengan UMP tertinggi ke-4 se-Indonesia.

Sebagai wujud implementasi penetapan upah minimum, pada tahun 2023 Pemerintah Provinsi (Pemprov) Sulawesi Utara (Sulut) telah mengumumkan kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar 5,24 persen menjadi Rp 3.485.000 tahun 2023. Setiap badan usaha diminta agar segera menyesuaikan upah karyawannya sesuai penetapan UMP terbaru. Upah minimum di tahun 2023 menjadi Rp 3.485.000.³²

Khusus mengenai UMK, Manado memiliki besaran UMK yang berbeda dibanding 14 kabupaten/kota lainnya dengan nominal upah minimum sama dengan UMP. Dengan demikian, Manado akan otomatis menjadi daerah dengan UMK tertinggi di Sulawesi Utara.

Berikut rincian lengkapnya.

1. UMK Kota Manado menjadi Rp3.530.000 dari Rp3.394.489,06
2. UMK Kota Bitung menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
3. UMK Kota Kotamobagu menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
4. UMK Kota Tomohon menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
5. UMK Kabupaten Bolaang Mongondow menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
6. UMK Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
7. UMK Kabupaten Bolaang Mongondow Timur menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
8. UMK Kabupaten Bolaang Mongondow Utara menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
9. UMK Kabupaten Kepulauan Sangihe menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
10. UMK Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00

³¹ Nur Rohmi Aida, Artikel dengan judul "Cara Hitung UMP 2023 Sesuai Permenaker Terbaru Nomor 18/2022", <https://www.kompas.com/tren/read/2022/11/26/163000065/cara-hitung-ump-2023-sesuai-permenaker-terbaru-nomor-18-2022>.

³² Baca artikel detiksulsel, "UMP Sulut Naik 5,24% Jadi Rp 3,4 Juta di Tahun 2023" selengkapnya <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6431423/ump-sulut-naik-524-jadi-rp-34-juta-di-tahun-2023>. Diakses Juni 2023 jam. 14.30.

11. UMK Kabupaten Kepulauan Talaud menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
12. UMK Kabupaten Minahasa menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
13. UMK Kabupaten Minahasa Selatan menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
14. UMK Kabupaten Minahasa Tenggara menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00
15. UMK Kabupaten Minahasa Utara menjadi Rp3.485.000 dari Rp3.310.723,00

Pemprov Sulut juga melibatkan unsur dewan pengupahan terkait penetapan UMP, mulai dari unsur pengusaha maupun buruh. Rekomendasi dewan pengupahan kemudian diserahkan ke Gubernur Sulut untuk ditetapkan. Dalam penyerahan rekomendasi dewan pengupahan terhadap gubernur setelah disepakati angka kenaikan 5,24 persen, sudah disepakati oleh semua unsur yang ada dalam dewan pengupahan. Dengan demikian badan usaha skala menengah dan besar wajib menerapkan UMP terbaru. Apabila ada badan usaha yang tidak sanggup, maka diberikan kesempatan satu tahun untuk mengajukan ketidaksanggupan pembayaran UMP kepada pemerintah lewat Disnaker.

Kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah Provinsi Sulawesi Utara dalam upaya untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja dilakukan dengan cara menetapkan suatu standar upah minimum yang harus dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan, dimana perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Dalam pelaksanaan upah minimum provinsi (UMP), maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Utara berperan sebagai pengawas ketenagakerjaan atas perusahaan/pengusaha sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itulah pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Utara dalam pelaksanaan UMP membawa arti yang besar untuk mengarahkan perusahaan/pengusaha dan tenaga kerja patuh pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan UMP di Sulawesi Utara berkaitan dengan implementasi (UMP) di Sulawesi Utara dilakukan oleh Pemerintah Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Sulawesi Utara. Menurut Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan bagian dari peranan Pemerintah selaku Dinas Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara

sebagai salah satu bentuk instrumen penting dari kehadiran Pemerintah dalam intervensi untuk melaksanakan semua aspek di bidang ketenagakerjaan salah satunya mengenai pengupahan.

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.³³

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Landasan hukum konsep perhitungan Komponen Upah Minimum Provinsi secara substansi telah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, komponen upah meliputi upah minimum, upah kerja lembur dan lain-lain. Kemudian dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jejaring pengaman (*Sefty Net*) bagi pekerja (Psl. 1 angka1). Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Dalam UU Cipta Kerja, pengaturan terkait dengan klaster Ketenagakerjaan yang kemudian mengubah beberapa ketentuan, baik ketentuan tersebut dihapus atau ketentuan tersebut diubah dengan ketentuan yang baru.
2. Implementasi penetapan upah minimum Provinsi Sulawesi Utara berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 88 ayat 3 huruf dan ayat 4 serta pasal 89. Bahwa Upah Minimum ditetapkan Gubernur berdasarkan kebutuhan hidup layak sebagaimana yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan

³³ Yahya, *op-cit*, hlm. 134

Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi yang didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. UMP di Sulut sebelumnya Rp 3.310.723 yang ditetapkan pada tahun 2021 menjadi Rp 3.485.000 tahun 2023, berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan terhadap gubernur setelah disepakati angka kenaikan 5,24 persen. Dengan demikian, implementasi UMP Sulawesi Utara secara signifikan dapat meningkatkan kesejahteraan buruh.

B. Saran

1. Disarankan kepada pemerintah untuk meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang upah minimum, sehingga perusahaan dapat mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan ketentuan upah minimum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait hak pekerja. Agar penetapan UMR sesuai KHL (Kebutuhan Hidup Layak), maka perusahaan lebih memperhatikan kondisi pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidup berdasarkan KHL yang telah di tentukan. Diharapkan juga pemerintah dan pihak terkait lainnya dapat menerapkan ketentuan tentang sanksi secara tegas atas pengabaian ataupun pelanggaran yang dilakukan perusahaan atau pelaku usaha yang tidak melaksanakan ketentuan upah minimum.
2. Diharapkan peran pemerintah Provinsi Sulawesi Utara dalam pelaksanaan atau implementasi upah minimum regional bagi perusahaan usaha kecil dan menengah yaitu dengan memberikan pembinaan, sosialisasi dan solusi kepada perusahaan, termasuk usaha kecil dan menengah dalam hal pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemerintah juga harus menindaklanjuti pengusaha yang membayar upah tidak sesuai upah minimum dengan cara memberikan surat peringatan kepada pengusaha agar membayar di atas upah minimum regional dan pemerintah akan menghitung jumlah upah yang belum dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal et all, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1997
- ., et al . *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004
- Asshiddiqie Jimly., 2014, *Perihal Undang-Undang*, Cetakan ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2014
- Asyhadie Zaeni., *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Amar Adri., *Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, 2022
- Bachri Syamsul., *Politik Hukum Perburuhan*, Rangkang Education, Yogyakarta 2015
- Bagong Suyanto, *Masalah Sosial Anak*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010)
- Bambang R. Joni., *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Budiyono, *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitanya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2007
- Depdiknas., *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi Keempat, Jakarta Gramedia Pustaka Utama 2018
- Fahrojih Ikhwan., *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang, Setara Press 2016
- Halim Ridwan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Rajagrafindo, Jakarta 1985
- Halili Toha, & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987
- Hermintasdi Tri, *Efektivitas Pelaksanaan Hukum di Bidang Hukum Perburuhan Berdasarkan UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Majalah Hukum Varia Peradilan, Yogyakarta, 2000
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009.
- ., *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009

- ., *Pengupahan Dalam Persepektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Rajawali Press, Jakarta, 2015
- ., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Manulang Sendjun H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001
- Mulyadi Subri., *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Raja Grasindo Pusaka, 1996
- Rusli Hardijan., *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sidauruk Markus S., *Kebijakan Pengupahan di Indonesia*, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak, PT Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2011
- ., *Kebijakan Pengupahan di Indonesia*, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2011
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, 1985
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Kerja)*, Pustaka Yustisi, Bandung, 2008
- Sutedi Adrian., *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- W.J.S Poewardaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003
- Wijayanti Asri., *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Wahyudi Eko, et al., *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016

Peraturan Perundang-Undangan :

- Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945
- Undang-undang Nomor :13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
- Undang-Undang Cipta Kerja. UU No. 6 Tahun 2023
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor : 17 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

- Permenaker Nomor. 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023
- Peraturan Gubernur No. 34 Tahun 2014 Tentang Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara

Jurnal :

- Mahripin, "Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Tengah", e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 7, Juli 2015
- Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Volume 17, Nomor 3, September 2017
- Dian Rohmawati, *Peran Dewan Pengupahan Dalam Perencanaan Upah Minimum Kota Malang*, Jurnal Unitri, Vol 4, No. 2, Malang, 2014
- Nur Rohmi Aida, Artikel dengan judul "Cara Hitung UMP 2023 Sesuai Permenaker Terbaru Nomor 18/2022", <https://www.kompas.com/tren/read/2022/11/26/163000065/cara-hitung-ump-2023-sesuai-permenaker-terbaru-nomor-18-2022>

Website :

- <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-36-2021-pengupahan>, Diakses Januari 2023
- <https://nasional.kontan.co.id/news/kenaikan-ump-2023-diumumkan-28112022>,
- <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 5 Januari 2023
- <http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurut-para.html>, di akses pada tanggal 18 Desember 2022
- "Implementasi" KBBI, <http://kbbi.web.id/implementasi.html>. diakses pada Januari, 2023
- Zakky, "Pengertian Implementasi menurut Para Ahli, KBBI dan Secara Umum" <https://www.zonareferensi.com/pengertianimplementasi/html>. Diakses Desember 2022.
- Artikel detiksulsel, "UMP Sulut Naik 5,24% Jadi Rp 3,4 Juta di Tahun 2023" selengkapnya <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6431423/ump->

sulut -naik-524-jadi-rp-34-juta-di-tahun-
2023.

[https://www.kompas.id/baca/riset/2023/05/07/
memperjuangkan-kesejahteraan-buruh.](https://www.kompas.id/baca/riset/2023/05/07/memperjuangkan-kesejahteraan-buruh)