



## **PENGATURAN HUKUM SISTEM PENGUPAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PENERAPANNYA DI PROVINSI SULAWESI UTARA**

**Thor Bangsaradja Sinaga<sup>1)</sup>, Feibe Fransiska Gumeleng<sup>2)</sup>, Mercy Maria Magdalena Setlight<sup>3)</sup>, Deasy soeikromo<sup>4)</sup>, Sarah Debora Lingkanwene Roeroe<sup>5)</sup>**

<sup>1,3,4,5)</sup>Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

<sup>2)</sup>Universitas Trinita, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian tentang pengaturan hukum sistem tentang bagaimana penerapan sistem pengupahan yang diberlakukan terhadap para tenaga kerja/buruh yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dapat pengupahan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penerapannya di Provinsi Sulawesi Utara dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisa memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja/buruh dan untuk dapat menikmati kehidupan yang layak.

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif analitis. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer terutama peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan topik penelitian, dan bahan hukum sekunder yakni, buku-buku literatur yang merupakan sumber referensi yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Disamping itu penelitian ini juga menggunakan data primer atau data lapangan sebagai data pendukung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dengan prosedur pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan didukung dengan data lapangan dengan metode wawancara, kemudian diolah secara deduktif dan dianalisis secara kualitatif, dan pada akhirnya dapat diketahui tentang penerapan sistem pengupahan yang berlaku di Provinsi Sulawesi Utara sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Melalui hasil kajian yang diperoleh dari penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan sistem pengupahan yang berlaku untuk menjadi bahan kajian dalam rangka perbaikan/perubahan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

---

\*Correspondence Address : [thorsinaga@gmail.com](mailto:thorsinaga@gmail.com), [feibe.fransiska@gmail.com](mailto:feibe.fransiska@gmail.com)

DOI : 10.31604/jips.v9i7.2022.2718-2731

© 2022UM-Tapsel Press

**Kata Kunci:** Pengaturan hukum, Sistem pengupahan, Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## **PENDAHULUAN**

Peran pemerintah sangat penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan dengan upaya-upaya yang optimal. Salah satunya adalah mengeluarkan serangkaian produk undang-undang dengan tujuan untuk mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan.<sup>2</sup>

Sejak tahun 1950, Indonesia telah terdaftar menjadi anggota International Labour Organization (ILO), yang merupakan badan resmi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang berkaitan dengan ketenagakerjaan/buruh, dimana selama kurun waktu sampai sekarang, Indonesia telah meratifikasi 8 Konvensi Inti ILO (Core ILO Convention) yang merupakan hak-hak mendasar pekerja.

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"<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup>

Upah merupakan 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 kerja, 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).

Kesejahteraan Pekerja / Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan / atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup>Ridwan Halim, *Hukum Ketenagakerjaan*, Rajagrafindo, Jakarta 1985 hal. 65

<sup>3</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Rajawali Press, Jakarta, 2015, hal. 92

<sup>4</sup>Zainal Asikin et al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1997, hal. 215

<sup>5</sup> Undang-undang nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta 2004

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 hanya 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.<sup>6</sup>

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. Pekerja / Buruh melihat upah dari sumber pengasilan guna memenuhi kebutuhan hidup Pekerja / Buruh dan keluarganya, secara psikologis upah juga dapat memberikan kepuasan bagi Pekerja / Buruh. Dilain pihak pengusaha melihat bahwa upah merupakan salah satu biaya produksi yang sangat besar apalagi harus disertai dengan berbagai tunjangan yang ada. Tetapi pemerintah melihat disatu pihak bahwa upah merupakan penghasilan yang didapatkan oleh pekerja / buruh untuk

memenuhi kebutuhan yang layak bagi Pekerja / Buruh dan keluarganya dan meningkatkan daya beli pekerja/buruh.<sup>7</sup>

Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya adalah berupa kebijakan-kebijakan pengupahan yang digunakan oleh pemerintah dalam rangka untuk melindungi pekerja/buruh atau karyawan yang bekerja di perusahaan.

Sarana yang cukup efektif dalam upaya menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan kerja, yakni eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur berbagai hak, kewajiban serta tanggungjawab para pihak. Selain sarana tersebut, perjanjian kerja bersama (pkb), lembaga bipartid, tripartid, serikat pekerja, organisasi pengusaha serta mediasi yang diperankan pemerintah merupakan wujud eksistensi hukum ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

Menurut ketentuan pasal 27 ayat 2 UUD 1945 bahwa: tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan . Demikian pula 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.

Pernyataan ini menegaskan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan para pekerja secara adil dan proposional sesuai dengan keseimbangan kepentingan. Dalam posisi ini pekerja sebagai mitra usaha, bukan merupakan ancaman bagi keberdaan perusahaan. Pasal 102 ayat 3 UU NO. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan.

---

<sup>6</sup>Halili Toha, & Hari Pramono, 1987, Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh, Jakarta : PT Bina Aksara, hal.57.

<sup>7</sup> Penjelasan Peraturan Pemerintah RI No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan

<sup>8</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 106-107.

Hal ini belum memberi kejelasan yang kongkrit bagi masyarakat industrial yang umumnya awam dalam memahami ketentuan hukum, ironinya hukum hanya dilihat sebagai abstraktif semata. Pemerintah pada tahun 2015 juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 78/2015 tentang Pengupahan. Peraturan Pemerintah ini memberikan kepastian upah pada dunia usaha, kepastian kenaikan upah setiap tahun bagi pekerja, dan memperbanyak lapangan pekerjaan.

Demikian pula terhadap Pasal. 102 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi barang dan atau jasa dan berupaya mengembangkan ketrampilan serta memajukan perusahaan.

Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1). 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 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.<sup>9</sup>

## **PEMBAHASAN**

### **A. Pengaturan Hukum Tentang Sistem Pengupahan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003**

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

“Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.”

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi pengupahan sebagai berikut :

“Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.”

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan 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>10</sup>

<sup>9</sup> Asri Wijayanti , Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta : Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 27

<sup>10</sup> Lihat UU No. 13 Tahun 2003 Bab. I Pasal. 1 ayat (30)

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahterannya.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>11</sup>

Motivasi utama dari seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapat nafkah (upah), dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan. Pernyataan ini sesungguhnya menyebutkan bahwa sangat pentingnya upah bagi kehidupan pekerja/buruh yang mana dalam sistem pengupahannya haruslah dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga dapat tercapainya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak.

Dasar pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal. 77 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. 7 (Tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu: atau
- b. 8 (delapan) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu).

Bentuk-Bentuk perlindungan upah antara lain yaitu:<sup>12</sup>

#### 1. 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. Upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah terjangkau. Namun, kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.

#### 2. Waktu kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- i. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- ii. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling

<sup>11</sup> F. Winarni Dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji Dan Upah*, (Yogyakarta: PT. Agromedia Pustaka, 2006), hlm. 17.

<sup>12</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 126.

banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dari 14 (empat belas) jam dalam 1(satu) minggu.

### 3. Waktu istirahat dan cuti

Sesuai dengan ketentuan pasal 79 Undaang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

### 4. Perlindungan saat menjalankan ibadah

### 5. Denda

Diatur dalam pasal 95-96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannyamengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai denngan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

### **Teori hubungan industrial**

Istilah hubungan industrial berasal dari Industrial Relation, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (Labour relationsatau Labour mangement relations). Menurut Sentanoe Kertonegoro, Istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.

Dengan demikian penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan. Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>13</sup>

Selanjutnya unsur-unsur hubungan industrial antara lain:

- a. Adanya suatu sistem hubungan industrial,
- b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah,
- c. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Subjek hukum hubungan industrial adalah pihak yang terkait dalam hubungan industrial, yaitu buruh, majikan, dan pemerintah. kedudukan buruh dan majikan adalah dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja yang menjadi inti dari hubungan industrial. Kedudukan pemerintah sebagai pihak yang terkait sangat penting dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, membina, dan mengawasi hubungan industrial.di samping ketiga pihak itu, masih ada pihak lain yang berkaitan dalam hubungan industrial, yaitu masyarakat.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan

---

<sup>13</sup> Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha*

*DanPekerja (Bipartid) Dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, hlm. 14.

perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu.<sup>14</sup>

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).

- Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5)
- Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6)
- Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11)
- Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat (1))
- Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat (1))

- Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

## **B. Penerapan Sistem Pengupahan Yang Berlaku di Provinsi Sulawesi Utara**

### **a. Dasar hukum penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara :**

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan pemerintah Nomor : 78 tahun 2015 tentang Pengupahan
3. Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 226 Tahun 2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 01 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum
4. Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor : 37 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara tahun 2016.

Dasar hukum perlindungan Upah :

1. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>14</sup> Abdul Khakim, *op-cit* hlm. 106-107.

2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 78 tahun 2015 tentang pengupahan, jo Peraturan Pemerintah nomor : 8 tahun 1981 tentang perlindungan Upah.
3. Surat Edaran menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 05 tahun 1982 tentang Upah kerja yang Dirumahkan bukan karena Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 01 tahun 1982 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
5. Surat Keputusan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor. 37 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara tahun 2016.

Peran pemerintah sangat penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan dengan upaya-upaya yang optimal. Salah satunya adalah mengeluarkan serangkaian produk undang-undang dengan tujuan untuk mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan.

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 dan diluar peraturan perundang-undangan.

Namun payung hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) UUD

1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Secara umum, Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 juga menjadi payung hukum utama.

Berdasarkan pondasi tersebut, maka terbentuklah 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, baik sumber hukum formil maupun sumber hukum materiil.

Menurut ketentuan, pekerja atau buruh wajib dilindungi dari tindakan yang tidak adil oleh para majikan atau pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja. Sehingga pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172, yang proses tata caranya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Orang yang menjalankan pekerjaan disebut pekerja. Apabila pekerja itu diangkat oleh pemerintah untuk menjalankan pekerjaan dilingkungan pemerintah negara, maka disebut pegawai negeri sipil, pegawai yang memangku jabatan struktural tentunya disebut pejabat. Penghasilan yang diterima oleh pegawai negeri sipil disebut gaji. Apabila pekerja menjalankan pekerjaan dilingkungan perusahaan atau lembaga swasta disebut



karyawan dan penghasilan yang diterima disebut upah.<sup>15</sup>

Sumber daya manusia (tenaga kerja) akan sangat menentukan pencapaian tujuan pembangunan. Untuk pencapaian tersebut, seluruh pelaku usaha dan dunia kerja harus memiliki kesepakatan yang kuat untuk saling mengikat diri sebagai mitra dalam segala usaha. Sehingga sesuai dengan budaya Indonesia, yaitu kegotongroyongan.

Upah merupakan penghargaan dari tenaga buruh / pekerja ketika telah terjadi hubungan kerja antara Pekerja / Buruh dan pengusaha yang tentunya hubungan kerja tersebut diikat dalam suatu perjanjian atau peraturan seperti; Peraturan Perusahaan, Kontrak Kerja, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam Peraturan Perusahaan, Kontrak Kerja, ataupun Perjanjian Kerja Bersama tentunya harus mencantumkan besaran upah beserta komponen upah lainnya yang akan diterima oleh Pekerja / Buruh tersebut. Isi dari pasal-pasal yang ada dalam Peraturan Perusahaan, Kontrak Kerja, maupun Perjanjian Kerja Bersama tentunya tidak boleh lebih rendah kualitasnya daripada undang-undang, dan apabila isi dari pasal-pasal Peraturan Perusahaan, Kontrak Kerja, maupun Perjanjian Kerja Bersama kualitasnya dibawa Undang-undang maka itu akan batal demi hukum sehingga yang dapat digunakan adalah Undang-undang serta peraturan lainnya yang menyangkut ketenagakerjaan.<sup>16</sup>

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan yang penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah, rohaniah, upahlah yang sangat menunjang.<sup>17</sup>

Isi dari Peraturan Perusahaan, Kontrak Kerja, atau Perjanjian Kerja

Bersama harus dipelajari oleh instansi Ketenagakerjaan dan apabila semua isi Peraturan Perusahaan, Kontrak Kerja, atau Perjanjian Kerja Bersama tidak bertentangan dengan Undang-undang maka bisa disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan itu menjadi hukum yang mengikat antara Pengusaha dan Pekerj/Buruh.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam ketentuan umum menentukan bahwa 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 buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau dilakukan.<sup>18</sup>

#### **b. System Pengupahan yang di terapkan di Provinsi Sulawesi Utara**

Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sebagai pelaksana regulasi Undang-undang ketenagakerjaan tentunya memiliki peranan penting dalam menegakan suatu aturan ketenagakerjaan yang didalamnya termasuk pengupahan.

Dalam pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 89”.

<sup>15</sup> Abdulkadir Muhammad, 1997:22

<sup>16</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>17</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafiika, 2007

<sup>18</sup> Undang-undang Nomor :13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Walaupun memiliki sanksi pidana bila pengusaha tidak melaksanakan Upah Minimum Provinsi sebagaimana yang tercantum dalam pasal 185 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahawa "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimasud dalam pasal 90 ayat (1) dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah) ayat (2) "tindak pidana sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindakan pidana kejahatan".<sup>19</sup>

Sudah sangat jelas diatur tentang larangan bagi pengusaha memberikan upah atau gaji dibawah Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara, namun kenyataan dilapangan sampai saat ini masi banyak pengusaha yang membayar upah dibawah Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara, karena itu dipandang penting untuk terus mengkaji kembali tentang pengupahan di Indonesia lebih khusus di Provinsi Sulawesi Utara sehingga pengusaha dan Pekerja/buruh bersinergi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Pada Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) dalam Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, cukup jelas mengatakan bahwa ; ayat (1) "Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja / Buruh". Ayat (2) kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi :

a. Upah minimum

- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalanngan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena mennjalankan hak waktu istirahatnya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan pemotongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skalah pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Upah tersebut harus diberikan kepada pekerja / buruh ketika pekerja buruh terikat dalam suatu perjanjian tanpa membedakan, jenis kelamin, ras, suku, dan agama baik yang telah terdaftar di buku daftar karyawan perusahaan ataupun belum, dan pemberian upah kepada pekerja / buruh tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Utara sebesar Rp. 2.400.000 (dua juta empat ratus ribu rupiah) berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor : 37 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara tahun 2016.<sup>20</sup>

Dalam mengemplementasikan surat keputusan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor : 37 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara tahun 2016 sudah ada beberap perusahaan yang telah menerapkan aturan tersebut, perusahaan-perusahaan tersebut antara lain PT. Andika Energinho Pratama, PT. Central

<sup>19</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>20</sup> Surat Keputusan Gubernur Nomor. 37 Tahun 2015 Tentang UMP Sulut Tahun 2016

Power Indonesia, PT. Enersindo Utama Cemerlang, Kopkar Volta PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo, PT. Masindo Sinar Pratama, PT. Paragon, PT. Air Manado, PT. Berkat Imanuel, PT. Cahaya Listrik Sejahtera, PDAM Tomohon, PD Tomohon, Toko Ramaya, Perum Percetakan Manado.<sup>21</sup>

Dalam penentuan upah di Provinsi Sulawesi Utara tentunya terlebih dahulu dibentuk Dewan Pengupahan di Provinsi tersebut.dengan keterlibatan beberapa unsur didalam Dewan Pengupahan antara lain :

1. Pemerintah
2. Akademisi
3. Organisasi buruh / pekerja ( yang terdaftar di instansi Tenaga Kerja )
4. Organisasi Pengusaha (Apindo / Kadin).

Dasar Hukum pembentukan Dewan Pengupahan Provinsi :

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor : 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh
3. Keputusan Presiden Republik indonesia Nomor : 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 03 Tahun 2004 Tentang Tatacara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional
5. Surat Keputusan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor : ..... tentang Susunan

Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi Sulawesi Utara.

### **Cara kerja Dewan Pengupahan**

Cara kerja dewan pengupahan mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 13 Tahun 2015 tentang Dewan Pengupahan. Dalam menjalankan tugas sebagai Dewan Pengupahan tentunya ada beberapa hal yang dapat diperhatikan oleh Dewan Pengupahan dalam menentukan rekomendasi untuk Pengupahan di Sulawesi Utara kepada Gubernur Sulawesi Utara, antara lain, Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Pertumbuhan Ekonomi (PE), dan Inflasi. yang mana semua unsur yang terlibat dalam Dewan Pengupahan harus melakukan Survey pada pasar tradisional dengan metode wawancara kepedagang pasar tradisional dengan memperhatikan 60 item yang menjadi objek survey.

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non structural yang bersifat tripartite yang keanggotaannya tersiri dari unsur pemerintah, organisasi buruh / pekerja, organisasi pengusaha.<sup>22</sup>

Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Olly Dondokambey menetapkan besaran upah minimum provinsi (UMP) yang akan mulai berlaku di wilayahnya awal 2018 sebesar Rp2.824.286 per bulan. Besaran nominal UMP yang bakal diterima para pekerja di wilayah Bumi Nyiur Melambai tersebut, mengalami kenaikan dari pada UMP saat ini sebesar Rp2.598.000.-

Gubernur Sulut Olly Dondokambey seperti pada surat resmi penetapan itu, menyatakan bahwa besaran penetapan tersebut berdasarkan Rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi

<sup>21</sup> KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) Provinsi Sulawesi Utara

<sup>22</sup> Zaeni Asyhadie. Hukum Kerja, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta tahun 2007, halaman 42, 43

No.07/DEPEPROV/X/2017, pada 30 Oktober 2017 tentang usulan penetapan UMP Tahun 2018. Selain itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78/2015 tentang Pengupahan dan Surat Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor. B.337/M.NAKER/ PHIJSK-UPAH/X/2017 pada 13 Oktober 2017 perihal Penyampaian Data Tingkat Inflasi Nasional dan PDB Tahun 2017.<sup>23</sup>

Sesuai KEPPRES No.107/2004 menyatakan Pemerintah dalam hal ini Gubernur berwenang menetapkan UMP dengan dapat mempertimbangkan Rekomendasi Dewan Pengupahan dalam menetapkan UMP, yang selanjutnya ditetapkan melalui Peraturan Gubernur.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka pada Selasa 31 Oktober 2017 menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Utara tahun 2018 sebesar Rp2.824.286," demikian bunyi Pergub No.48 yang dikeluarkan Gubernur Sulut Olly Dondokambey pada 31 Oktober 2017.

Dalam rangka meningkatkan pengawasan dalam penerapan UMP dan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan Peraturan Gubernur tersebut diserahkan kepada Instansi teknis yang membidangi ketenagakerjaan di Provinsi dan Kab/Kota

Besaran UMP tahun depan itu sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, yakni berdasarkan hitungan UMP tahun ini ditambahkan tingkat inflasi nasional dan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) yang mencapai sebesar 8,71%.

Dengan ditetapkan UMP 2018 tersebut diharapkan para pelaku usaha dapat patuh pada pergub ini dan bagi pekerja dapat meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan berkembang dan mampu membayarkan upah kepada pekerja.

Sanksi bagi pelaku usaha yang tidak bersedia membayar sesuai aturan itu tentu akan kami berikan sanksi administrasi, kemudian teguran tertulis dan bahkan bisa sampai tingkat pemberhentian kegiatan usaha.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) diketahui juga telah menetapkan besaran kenaikan UMP 2018 yakni sebesar 8,71%. Sementara itu, sejumlah serikat buruh di Sulawesi Utara yang tergabung dalam Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Sulut maupun Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) Sulut menyatakan bahwa besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) 2018 yang ideal adalah Rp3 juta.

Luaran Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah untuk mengambil langkah dan kebijakan sebagaimana yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penerapan sistem pengupahan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, sebagai implementasi UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, sebagai wujud komitmen pemerintah untuk terus meningkatkan kesejahteraan buruh dan pekerja di Indonesia.

Luaran penelitian ini sudah diusulkan untuk dimuat dalam jurnal nasional terakreditasi

## **KESIMPULAN**

1. Pengaturan hukum dibidang ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, khususnya yang berkaitan dengan system pengupahan sangat penting peranannya, karena dapat mensejahterakan hidup dari

---

<sup>23</sup> Diakses dari Bisnis. Com, Agustus 2018

para buruh/tenaga kerja karena upah merupakan hak bagi pekerja, jika upah tidak diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, maka para pekerja tidak akan dapat hidup dengan baik dan sejahtera. Karena tujuan utama pekerja semata-mata untuk mendapatkan upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup para pekerja dan keluarganya.

2. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor : 37 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2016 menetapkan bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah sebanyak Rp. 2.400.000.-, dan waktu kerja dari beberapa perusahaan yang dijadikan sebagai sample berbeda antara 6 jam dan 8 jam kerja dengan hari kerja 6 hari dalam satu minggu. Selanjutnya pada Tahun 2017, pemerintah menetapkan perubahan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Utara tahun 2018 sebesar Rp2.824.286," demikian bunyi Pergub No.48 yang dikeluarkan Gubernur Sulawesi Utara pada 31 Oktober 2017.

### Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja, diharapkan pihak perusahaan harus menerapkan system pengupahan yang adil dan layak, yang berkaitan juga dengan upah lembur, sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal. 77 dan juga pasal 78 ayat (2) Undang-undang No.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berhubungan dengan sistem upah lembur dimana pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.

2. Diharapkan pemerintah, dalam hal ini Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara dan pihak yang terkait untuk memberikan sosialisasi mengenai perjanjian kerja, serta mengawasi berlakunya UU dan peraturan perburuhan pada umumnya, mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya. Demikian juga pengusaha dan pekerja harus benar-benar memperhatikan dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Peran pemerintah pada prinsipnya adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

### DAFTAR PUSTAKA

Asyhadi Zaeni, Hukum Kerja, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta 2007

Asikin Zainal et all, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1997

Husni Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Rajawali Press, Jakarta, 2015

Halim Ridwan, Hukum Ketenagakerjaan, Rajagrafindo, Jakarta 1985

Halili Toha, & Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987

Khakim Abdul, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009.

Kertonegoro Sentanoe., Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha Dan Pekerja (Bipartid) Dan Pemerintah (Tripartid), YTKI, Jakarta, 1999

KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) Provinsi Sulawesi Utara

Sidauruk Markus S., Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak, PT Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2011

Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Rajawali, Jakarta, 1985, hal. 14.

Sugiyarso G, Winarni, Administrasi Gaji Dan Upah, Yogyakarta: PT. Agromedia Pustaka, 2006

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

Wahyudi Eko, et al., Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2016

**Sumber-sumber lain :**

- Undang-undang Nomor :13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

- Peraturan Pemerintah Nomor : 17 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

- Peraturan Pemerintah Nomor : 08 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 13 Tahun 2014 Tetang Dewan Pengupahan / komponen Upah

- Penjelasan Peraturan Pemerintah RI No. 78 tahun 2015 tentang pengupaha

- Surat Keputusan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor. 37 Tahun 2015 Tentang UMP Sulut Tahun 2018

- WWW. Google.com. diakses, November 2018