

**KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN DALAM SISTEM  
KETATANEGARAAN DI INDONESIA  
(STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOPERASI DAN  
USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh:**

**IBNU SAPAN  
NPM : 1706200072**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2 0 2 2**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [u umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsu.medan) [y umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA**  
**UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA**  
**BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata -1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 27 Agustus 2022, Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang :

**MENETAPKAN**

**NAMA** : IBNU SAPAN  
**NPM** : 1706200072  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/HUKUM TATA NEGARA  
**JUDUL SKRIPSI** : KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN DALAM SISTEM KETATANEGARAAN DI INDONESIA (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI)

**Dinyatakan** : ( B+ ) Lulus Yudisium Dengan Predikat Lebih Baik  
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) Dalam Bagian Hukum Tata Negara

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**Dr. Faisal, S.H., M.Hum**  
NIDN : 0122087502

**Sekretaris**

**Dr. Zainuddin, S.H., M.H**  
NIDN : 018047901

**Anggota Penguji :**

1. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H

1.

2. MUKLIS, S.H., M.H

2.

3. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H

3.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bagi :

**NAMA** : IBNU SAPAN  
**NPM** : 1706200072  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/HUKUM TATA NEGARA  
**JUDUL SKRIPSI** : KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN DALAM SISTEM KETATANEGARAAN DI INDONESIA (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI)

**PENDAFTARAN** : Tanggal 27 Agustus 2022

Dengan diterimanya skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar :

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui

DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING

  
Dr. Faisal, S.H., M.Hum  
NIDN: 0122087502

  
RACHMAD ABDUH, S.H., M.H  
NIDN: 9901114882

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menjawab surat ini agar disertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : IBNU SAPAN  
NPM : 1706200072  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/ HUKUM TATA NEGARA  
JUDUL SKRIPSI : KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN DALAM SISTEM  
KETATANEGARAAN DI INDONESIA (STUDI DINAS  
KETENAGAKERJAAN KOPERASI DAN USAHA MIKRO  
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI)

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA  
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 27 Agustus 2022

DOSEN PEMBIMBING

RACHMAD ABDUH, S.H.,M.H  
NIDN : 9901114882

UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IBNU SAPAN  
NPM : 1706200072  
Program : Strata-1  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Tata Negara  
Judul Skripsi : KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN DALAM SISTEM  
KETATANEGARAAN DI INDONESIA (Studi dinas Ketenagakerjaan  
Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten serdang Berdagai)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 19 Agustus 2022  
Saya yang menyatakan



**IBNU SAPAN**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan

Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

**NAMA** : IBNU SAPAN  
**NPM** : 1706200072  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ TATA NEGARA  
**JUDUL SKRIPSI** : KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN DALAM SISTEM KETATANEGARAAN DI INDONESIA (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI)  
**Pembimbing** : RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
5-19-2021	Mexumx stan Judul.	/
12-1-2022	Bimbingan Skripsi sesuai arahan Pembimbing	/
2-2-2022	Bimbingan BAB I (Perubahan Judul & KM)	/
9-3-2022	Metoda Penelitian	//
30-3-2022	Bimbingan BAB II	/
5-4-2022	Penambahan sub-bab pada BAB II	/
27-4-2022	Bimbingan BAB III	/
26-5-2022	Revisi BAB III	/
14-7-2022	Acc. utk ori dicantumkan	/

Diketahui  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**

(Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.)

**DOSEN PEMBIMBING**

(RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.)

**ABSTRAK**  
**KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN DALAM SISTEM**  
**KETATANEGARAAN DI INDONESIA**  
**(STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA**  
**MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI)**

**IBNU SAPAN HARAHAHAP**  
**1706200072**

Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite, yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Dalam peraturan pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang dijelaskan bahwa: Dewan pengupahan nasional dibentuk oleh presiden, dewan pengupahan provinsi dibentuk oleh gubernur, dewan pengupahan kabupaten/kota dibentuk oleh bupati/wali kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja dewan pengupahan dalam penetapan upah minimum kabupaten di Kabupaten Serdang Bedagai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan studi pustaka. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tujuan dalam penetapan upah minimum kabupaten di Kabupaten Serdang Bedagai sudah efektif, sebab setiap penilaian berfokus kepada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Serdang Bedagai sudah berjalan dengan maksimal dan baik karna sudah sesuai dengan PP No 36 Tahun 2021 memberikan saran dan pertimbangan proses penetapan Upah Minimum Kabupaten yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Kabupaten yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah, Pakar dan Akademisi dan telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja.

*Kata kunci: Dewan Pengupahan, Sistem Ketatanegaraan Di Indonesia*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh*

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan Rahmad dan Karunia Nya serta telah memberikan kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**KEDUDUKAN DEWAN PENGUPAHAN DALAM SISTEM KETATANEGARAAN DI INDONESIA DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**”.

Ucapan terima kasih terdalam peneliti persembahkan kepada kedua orang tua saya, Ayahanda saya **ABU SOPIAN HARAHAHAP & Ibunda saya UMRAINI TANJUNG**, serta Saudara Kandung Saya **SISKA WIDIA HARAHAHAP & HAPIRBIN HARAHAHAP** yang telah membimbing saya untuk menyelesaikan perkuliahan selama ini. Terima kasih banyak telah memberikan banyak nasehat, dukungan moral, dukungan materil serta do'a yang tidak putus-putusnya kepada saya serta selalu mensuport saya hingga saya bisa menyelesaikan perkuliahan dan skripsi saya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, nasihat serta dukungan dari banyak pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Dekan Fakultas Ilmu Hukum, Bapak Dr.Faisal S.H, M.Hum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Hukum, Bapak Dr. Zainuddin S.H.,M.H
4. Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Hukum, Ibu Atikah Rahmi, SH.,MH
5. Kepala Bagian Hukum Tata Negara, Bapak Andryan S.H.,M.H
6. Terima kasih kepada Pembimbing saya Bapak Rachmad abduh S.H. M.H. yang telah begitu banyak memberikan masukan, waktu, tenaga, pikiran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada tempat penelitian penulis yakni Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan Penulis untuk melakukan riset penelitian terkait dengan judul skripsi Penulis.
8. Kepada biro Hukum UMSU dan para staffnya yang membantu saya dalam hal pemberitahuan informasi dan membantu kelengkapan berkas-berkas perkuliahan saya.
9. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan saya Fikrianas harahap, Fathur Rahman, Rezky anggriani siregar.
10. Kepada sahabat sejati saya yang tidak bisa saya sebut namanya terima kasih selalu membantu dalam segala hal baik dukungan dan semangat kepada saya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung yang telah memberikan

bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan siapa saja yang membacanya demi kemajuan Ilmu Pendidikan.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

**Medan, Januari 2022**

**Penulis**

**IBNU SAPAN HARAHAHAP**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
1. Rumusan Masalah.....	13
2. Faedah Penelitian.....	13
B. Tujuan Penelian.....	14
C. Defenisi Operasional.....	14
D. Keaslian Penelitian.....	15
E. Metode Penelitian.....	16
1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	16
2. Sifat Penelitian.....	16
3. Sumber Data.....	17
4. Alat Pengumpul Data.....	18
5. Analisa Data.....	19

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Dewan Pengupahan.....	20
1. Dewan Pengupahan Nasional.....	23
2. Dewan Pengupahan Provinsi.....	23
3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.....	25

B.	Pengupahan.....	26
1.	Pengertian Upah.....	26
2.	Peran Pemerintah dalam Bidang Ketenagakerjaan.....	40
3.	Kebijakan Upah Minimum .....	44
4.	Upah Minimum.....	49
5.	Prosedur dan Tata Cara Penetapan UKM.....	50
C.	Kebutuhan Hidup Layak. ....	53
D.	Struktur Organisasi.....	59

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A.	Tujuan dan Fungsi Dewan Pengupahan Menurut Peraturan Pemerintah.....	60
B.	Struktur Dewan Pengupahan di Kabupaten Serdang Bedagai. ..	66
C.	Kedudukan Dewan Pengupahan Dalam Membuat Kebijakan di ... Kabupaten Serdang Bedagai.....	67
D.	Data Pengupahan. ....	68

### **BAB IV Kesimpulan Dan Saran**

A.	Kesimpulan.....	70
B.	Saran.....	71

### **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 88 ayat 1, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tetapi dalam kenyataan saat ini masih jauh dari yang diharapkan oleh buruh. Tuntutan kerja dinilai tidak sebanding dengan upah yang diterima. Pengusaha memberikan upah hanya sebatas untuk memenuhi ketentuan belaka, tanpa mempertimbangkan kesejahteraan dan kebutuhan hidup layak (KHL) buruh. Kebutuhan akan sesuainya upah dengan kerja yang dilakukan terlihat dari berbagai aksi massa (demonstrasi) yang dilakukan oleh buruh, puncaknya pada tiap momen hari buruh (May Day) yang bahkan berujung anarkis.<sup>1</sup>

Upah merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Antara 70 – 80 % kasus yang terjadi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial mengandung masalah pengupahan dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan upah, struktur upah, skala upah dan lain sebagainya.<sup>2</sup>

Ketentuan kedua pasal tersebut, memberikan landasan yuridis yang kuat dalam hal ketenagakerjaan karena telah diatur secara khusus dalam konstitusi.

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2006, Aspek Hukum Pengupahan, PT Citra Aditya Bakti, Bandung

<sup>2</sup> Suwanto., 2010, Hubungan Industrial dalam Praktek, AHII, Jakarta

Ketenagakerjaan di Indonesia meliputi berbagai macam aspek, yakni ekonomi, hukum, sosial dan politik. Pada aspek hukum, ketenagakerjaan bertujuan membentuk keadilan dan meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

Di era otonomi daerah seperti sekarang ini, masalah pengupahan telah diserahkan sepenuhnya kepada pemerintah daerah. Berdasarkan 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, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) telah melimpahkan kewenangan penetapan upah minimum Provinsi dan Kabupaten/kota kepada Gubernur.

#### Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per 01/MEN/1999 tentang upah Minimum, diubah sebagai berikut:

1. Penulisan dan penyebutan istilah dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per01/MEN/1999 yaitu: Istilah 'Upah Minimum Regional tingkat 1(UMR Tk.1)" diubah menjadi "Upah Minimum Propinsi". istilah "Upah Minimum Regional Tingkat II(UMRTk.II)" diubah menjadi "Upah Minimum Kabupaten/Kota.istilah "Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat 1(UMSR Tk.I)" diubah menjadi "Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi),dan istilah "Upah Minimum sektoral Regional Tingkat II (UMSR Tk.II)"diubah menjadi "Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota).

2. Ketentuan Pasal 1 angka 2, angka 3, angka 4 dan angka 5, diubah sehingga selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 1

2. Upah Minimum Propinsi adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi.
  3. Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.
  4. Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi.
  5. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/kota) adalah Upah Minimum yang berlaku secara Sektoral di Daerah Kabupaten/Kota.
3. Ketentuan Pasal 3 diubah sehingga selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 3

Upah Minimum terdiri dari Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/kota).

4. Ketentuan Pasal 4 diubah sehingga selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 4

1. Gubernur menetapkan besarnya Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota, sebagaimana dimaksud dalam pasal 3.
2. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi.

3. Selain Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) atau Upah Kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.
  4. Ketetapan Upah Minimum Propinsi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan selambat-lambatnya 60(enam puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.
  5. Ketetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan selambat-lambatnya 40(empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.
  6. Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2001, berlaku sejak tanggal 1 Januari tahun 2001.
  7. Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali.
5. Ketentuan Pasal 8 diubah sehingga selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 8

1. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah
2. .Dalam merumuskan usulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah dapat berkonsultasi dengan pihak-pihak yang dipandang perlu.

3. Usulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan oleh Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi.
6. Ketentuan Pasal 9 dihapus.
7. Pasal 10 diubah menjadi Pasal 9.
8. Pasal 11 diubah menjadi Pasal 10 dan ketentuan ayat (5) dihapus serta ketentuan ayat(4) diubah sehingga selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 10

4. Hasil kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan kepada gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi.
9. Pasal 12,Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15, Pasal 16, Pasal 17, Pasal 18 dan Pasal 19, diubah menjadi Pasal 11, Pasal 12,Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15, Pasal 16, Pasal 17, dan Pasal 18.
10. Pasal 20 diubah menjadi Pasal 19 dan ketentuan ayat(2) diubah sehingga selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

#### Pasal 19

2. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud ayat (1) diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi.

11. Pasal 21 diubah menjadi Pasal 20 dan ketentuan ayat (5) dihapus serta ketentuan ayat (2), ayat(4), dan ayat(6) diubah menjadi ayat (2), ayat (4), dan ayat (5) sehingga selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

Pasal 20

1. Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidak mampuan perusahaan tersebut atas biaya perusahaan.
2. Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum.
3. Persetujuan Penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Gubernur berlaku untuk waktu paling lama 1 tahun.

Pelimpahan tersebut merupakan aktualisasi dari kebijakan otonomi daerah. Jika dilihat dari dimensi pelayanan publik yang terdesentralisasi pada tingkat lokal, pemerintah sebagai pelayan public akan semakin dekat dengan masyarakat sekaligus mampu memahami dan menyerap aspirasi serta kepentingan masyarakat lokal sebagai subyek layanan. Hal itu sebenarnya bisa memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk membuat suatu kebijakan tanpa bergantung pada pemerintah pusat dan lebih berorientasi pada kepentingan masyarakat lokal. Dengan kata lain, Gubernur dapat menetapkan upah sesuai dengan aspirasi masyarakat setempat yang hasilnya diharapkan lebih sesuai dengan kondisi riil yang ada.

Akar permasalahan upah minimum adalah kebijakan upah minimum yang tidak bisa diimplementasikan di lapangan, maksudnya: aturan yang terkait tentang upah minimum bertentangan antara satu dengan yang lainnya, sehingga sulit melakukan penegakan hukum. Sesuai aturan, upah minimum ditetapkan oleh Gubernur melalui surat keputusan, otomatis pengusaha harus mengikuti, bahkan pelanggaran terhadap aturan ini merupakan kejahatan, namun anehnya adalah peraturan yang menyatakan jika perusahaan tidak mampu, boleh mengajukan penangguhan.

Kebijakan pengupahan diharapkan dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang adil dengan menetapkan upah yang dapat memenuhi penghidupan yang layak. Pemerintah harus berperan aktif dalam penetapan besaran upah yang diterima pekerja. Salah satu upaya yang terus menerus dilakukan pemerintah adalah mengkaji besaran Upah Minimum setiap tahunnya.

Penetapan upah minimum adalah perintah undang-undang, yang dimaksudkan agar pekerja/buruh terhindar dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam hal pembayaran upah, atau hanya menjadi tujuan bisnis semata. Bahwa konsep “minimum” sendiri memiliki kandungan arti habis dibelanjakan dalam tempo satu bulan. Upah yang diberikan kepada karyawan didasarkan pada perhitungan tentang kebutuhan minimum karyawan perbulan. Kebutuhan minimum di sini selalu berhubungan dengan kebutuhan primer sandang, pangan, papan. Istilah minimum tersebut berarti hanya cukup untuk makan-minum, sewa rumah atau kontrakan, dan beli pakaian dalam satu bulan.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>L. Sinuor Yosephus, *Etika Bisnis: Pendekatan Filsafat Moral terhadap Perilaku Pebisnis Kontemporer* (Yayasan Pustaka Obor Indonesia 2010).

Penetapan dengan upah minimum dimaksudkan untuk melaksanakan fungsi mensejahterakan rakyat, yang dasar atau kewenangannya, diatur dan bersumber pada peraturan perundang undangan. Oleh karena negara Indonesia adalah negara hukum, maka peraturan perundang-undangan dapat bersifat mengikat dan bebas. Konsekuensi dari pelaksanaan asas negara kesejahteraan atau welfare state adalah intervensi pemerintah yang cukup luas terhadap aspek kehidupan bermasyarakat serta digunakannya asas diskresi. Dilema yang muncul adalah bahwa konsekuensi tersebut tidak dilaksanakan, maka fungsi administrasi akan terhambat yang berarti akan menghambat terwujudnya kesejahteraan dalam kehidupan masyarakat.<sup>4</sup>

Kebijakan pengupahan oleh pemerintah diadakan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang berarti menjadi wujud upaya perlindungan negara terhadap pekerja/ buruh. Penetapan upah minimum, didasarkan pada kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>5</sup>

Upah Minimum merupakan standar yang ditetapkan oleh pemerintah melalui penentuan item-item kebutuhan minimum yang telah disepakati bersama antara pihak pengusaha, dengan buruh melalui pemerintah, dengan penentuan upah minimum ini besaran dari upah yang harus diterima oleh buruh tidak boleh kurang atau dibawah dari pada upah minimum yang telah disepakati, sekaligus mensyaratkan adanya tanggung jawab dari perusahaan untuk memenuhinya.

---

<sup>4</sup>.Ibid

<sup>5</sup>.Lihat Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perwujudan aspek hukum dalam ketenagakerjaan adalah lahirnya UUKK (untuk selanjutnya disebut dengan UU No.13 Tahun 2003).<sup>6</sup>

Dalam konsideran menimbang, disebutkan bahwa UUKK bertujuan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha

Ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi yaitu sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Ketentuan pasal tersebut menegaskan bahwa Pemerintah menjamin setiap pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dengan cara menetapkan kebijakan pengupahan.

Salah satu bentuk kebijakan pemerintah dalam bidang pengupahan yang melindungi pekerja/buruh adalah Penetapan Upah Minimum.<sup>7</sup>

Sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a UUKK. Bentuk payung hukum atas hak pekerja/buruh dalam penetapan upah minimum

---

<sup>6</sup> Saprudin, *Socialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan*, *Mimbar Hukum* Volume 24, Nomor 3, Oktober 2012., Halaman 377-569

<sup>7</sup> Iman soepomo, hukum perburuhan bidang hubungan kerja, djambatan

diatur dengan Keputusan Gubernur, sebagaimana ketentuan Pasal 89 ayat (3) UUKK yang berbunyi: Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Melihat ketentuan pasal diatas, diketahui bahwa upah minium ditetapkan dalam bentuk Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Selain itu, pengaturan tentang penetapan upah minimum yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur, merupakan salah satu bentuk pelimpahan wewenang Pemerintah Pusat kepada Daerah, dalam hal ini Gubernur selaku Kepala Daerah Tingkat II (Provinsi).

Pengaturan lebih lanjut tentang pembentukan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan diatur dalam ketentuan Pasal 98 ayat (4) UUKK yang berbunyi: “Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden

Sebagai bentuk delegasi ketentuan Pasal 98 ayat (4) UUKK, pemerintah menetapkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan (untuk selanjutnya disebut Keppres No.107 tahun 2004). Dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Keppres No. 107 Tahun 2004 dijelaskan bahwa Dewan Pengupahan ada suatu lembaga non structural yang bersifat tripartite.

Pasal 1

Dalam Keputusan Presiden ini yang dimaksud dengan:

1. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
3. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
4. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Tugas Dewan Pengupahan Nasional diatur lebih lanjut dalam Ketentuan pasal 4 Keppres 107 Tahun 2004 yang berbunyi: Depenas bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Menjadi jelas rumusan diatas bahwa penetapan Upah Minimum Provinsi (untuk selanjutnya disebut UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (untuk selanjutnya disebut UMK) dalam bukanlah semata-mata merupakan kewajiban Gubernur akan tetapi terdapat keterlibatan institusi lain, yaitu Dewan Pengupahan Provinsi. Tahun 2015 pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (untuk selanjutnya disebut PP No.78 Tahun 2015)<sup>12</sup>. Dalam ketentuan Pasal 45 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015 berbunyi:

“Penetapan Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2).

Ketentuan Pasal tersebut tentu bertentangan dengan ketentuan Pasal 21 Keppres No. 107 Tahun 2004. Penetapan upah minimum berdasarkan Keppres No. 107 Tahun 2004 adalah dengan memperhatikan masukan berupa saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi, sedangkan berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015 penetapan upah minimum berdasarkan formula perhitungan.<sup>8</sup>

Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan melakukan sebuah penelitian yang diharapkan mampu menjadi solusi dari permasalahan yang terjadi tersebut, untuk itu penulis mengangkat sebuah judul penelitian yaitu **“Kedudukan Dewan Pengupahan Dalam Sistem Ketenagaaan di Indonesia Studi Dinas Ketegakerjaan Kabupaten Serdang Bedagai”**.

## **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana tujuan dan fungsi dewan pengupahan menurut peraturan pemerintah ?
- b. Bagaimana struktur dewan pengupahan di kabupaten serdang bedagai ?
- c. Bagaimana kedudukan dewan pengupahan dalam membuat kebijakan di kabupaten serdang bedagai ?

---

<sup>8</sup> PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan ini tak hanya mempertimbangkan kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja.

## **2. Faedah Penelitian**

Beberapa Faedah penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan untuk menambah wawasan dan kajian teoritis yang ingin memperdalam masalah tentang kedudukan dewan pengupahan dalam sistem ketatanegaraan di indonesia studi dinas ketegakerjaan kabupaten serdang bedagai.
- b. Secara Praktis :
  - Untuk memberikan pengetahuan secara ilmiah terkait Peran Dinas Perhubungan dalam menertibkan terhadap pungutan liar jasa perparkiran di Kota Medan.
  - Diharapkan dapat menjadikan pemikiran dan pengetahuan baru bagi masyarakat tentang kedudukan dewan pengupahan dalam sistem ketatanegaraan di indonesia studi dinas ketegakerjaan kabupaten serdang bedagai.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tujuan dan fungsi dewan pengupahan menurut peraturan pemerintah.
2. Untuk mengetahui struktur dewan pengupahan di kabupaten serdang bedagai.

3. Untuk mengetahui kedudukan dewan pengupahan dalam membuat kebijakan di kabupaten serdang bedagai.

### **C. Definisi Operasional**

Terdapat Beberapa Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan dewan adalah lembaga perwakilan rakyat yang berkedudukan sebagai lembaga pemerintahan daerah, sebagai unsur lembaga pemerintah daerah mempunyai tanggung jawab yang sama dengan pemerintah daerah dalam membentuk suatu peraturan daerah untuk kesejahteraan rakyat.
2. Pengupahan adalah kebijakan pemerintah untuk mengataur isu-isu strategis mengenai bentuk upah, upah bagi pekerja/buruh, upah minimum dan upah bagi pekerja/buruh pada usaha mikro dan usaha kecil.
3. Sistem ketatanegaraan adalah Indonesia saat ini menganut sistem pemerintahan presindesil, dimana adanya pemesahan kekuasaan yaitu eksekutif, legislative dan yudikatif yang berdasarkan prinsip checks and balances, ketentuan ini tertuang dalam konstitusi, namun tetap diperlukan langkah penyempurnaan, terutama pengaturan atas pembatasan kekuasaan.

### **D. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan bahwa penelitian tentang kedudukan dewan pengupahan dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia (studi dinas ketenagakerjaan kabupaten serdang bedagai) bukanlah hal yang baru.

Berdasarkan kepustakaan baik melalui Kepustakaan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara , Internet maupun Jurnal, Penulis menemukan penelitian sebelumnya dengan tema yang hampir sama dengan judul penelitian diatas akan tetapi hanya berbeda di perumusan masalah yang dibahas yaitu :

- a. Kedudukan dewan pengupahan provinsi selatan pada penetapan upah minimum provinsi, jenis penelitiannya yuridis empiris, fakultas hukum universitas hasanuddin Makasar, 2014.
- b. Konvensi ketenagakerjaan di tinjau dari perspektif hukum tata Negara Islam, jenis penelitiannya secara sistematis, normatif, fakultas syariah dan hukum uin alauddin Makassar, 2020.

## **E. Metode Penelitian**

Metode atau metodologi penelitian dapat diartikan sebagai logika dari suatu untuk menjelaskan penelitian itu dilakukan agar mendapatkan hasil yang maksimal.<sup>9</sup>

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pada dasarnya Jenis Penelitian hukum dibedakan menjadi 2 pendekatan yaitu pendekatan penelitian hukum empiris (yuridis normatif) dan penelitian hukum sosiologis (yuridis empiris).

Maka penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan pendekatan yuridis sosiologis dengan menggunakan data primer dan sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier.

---

<sup>9</sup> Ida Hanifah dkk, 2018, “*Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*”, Medan : CV.Pustaka Prima

## **2. Sifat Penelitian**

Penelitian hukum tujuannya untuk mengetahui serta menggambarkan sesuatu keadaan mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum pada peraturan tentang pengupahan dan sistem ketenagakerjaan. Berdasarkan beberapa tujuan penelitian hukum tersebut, maka kecondongan sifat penelitian yang digunakan ialah deskriptif analitis.

Penelitian deskriptif analitis adalah penelitian yang hanya melukiskan keadaan suatu obyek dan peristiwanya tanpa maksud untuk menyimpulkan sesuatu yang berlaku secara umum.<sup>10</sup>

## **3. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan untuk melakukan penelitian hukum yaitu terdiri dari :

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari lapangan secara langsung atau bisa diartikan sebagai data yang diperoleh mengenai perilaku (hukum) dari warga masyarakat.
- b. Data Sekunder yaitu data yang pustaka yang mencakup beberapa dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku teks, kamus hukum serta beberapa jurnal hukum.
- c. Wahyu allah adalah petunjuk dari Allah yang diturunkan hanya kepada para nabi dan rasul.

---

<sup>10</sup> *Ibid, Halaman 20*

Data sekunder terdiri dari :

1. Bahan Hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat seperti Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR: KEP-226/MEN/2000, Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, PP No. 78 Tahun 2015 dan peraturan perundang undangan lainnya.
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder merupakan publikasi tentang hukum yang meliputi buku yang terkait dengan permasalahan yang sedang dikaji, hasil penelitian dan hasil karya dari kalangan hukum.
3. Bahan Hukum tersier yaitu bahan yang memberikan arahan maupun pemaparan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus hukum atau kamus ensiklopedia ataupun kamus bahasa Indonesia untuk menjelaskan maksud atau pengertian beberapa istilah yang sulit untuk diartikan.

#### **4. Alat Pengumpul Data**

Alat Pengumpul Data yang dipergunakan dalam penelitian dapat dilakukan melalui dua cara yaitu :

- a. Studi lapangan (*field research*) yaitu dilakukan dengan metode wawancara dengan kepala dinas ketenagakerjaan bagaimana sistem pengupahan di kabupaten serdang bedagai.

- b. Studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan dua cara yaitu;
- Offline yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko toko buku, perpustakaan (baik di dalam maupun di luar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dimaksud dalam penelitian dimaksud.
  - Online yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian yang dimaksud.<sup>11</sup>

## 5. Analisis Data

Analisis data merupakan upaya atau langkah untuk menggambarkan secara naratif, deksriptif atau tabulasi terhadap data yang diperoleh. Dalam analisis data, tidak bisa dilakukan begitu saja tanpa menggunakan alat analisis. Alat analisis data menentukan bagaimana kita menganalisis, menyimpulkan atau menjelaskan data yang diperoleh sehingga data tersebut dapat dipahami sebagai sebuah (beberapa) temuan.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, Halaman 21

<sup>12</sup> Samsul. 2017. *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*, Jambi: Pusat Studi Agama dan Masyarakat (PUSAKA)

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Dewan Pengupahan**

Dalam penetapan upah minimum, instansi yang paling berperan adalah Dewan Pengupahan yang berfungsi merumuskan besaran upah minimum sebagai dasar penetapan upah minimum oleh Kepala Daerah. Berdasarkan Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan terbagi atas :

1. Dewan Pengupahan Nasional,
2. Dewan Pengupahan Provinsi, dan
3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

Dewan Pengupahan yaitu sebuah organisasi tripartit tidak terstruktur yang memberikan nasihat dan ulasan kepada kepala daerah dalam penetapan upah minimum dan pelaksanaan sistem pengupahan dan dalam penyusunan dokumen untuk mengembangkan sistem penggajian. Dewan ini bersifat tripartit dengan model keterwakilan yang seimbang antara yaitu :

1. Pemerintah,
2. Pengusaha dan
3. Buruh serta
4. Unsur dari Perguruan tinggi atau Pakar.

Dewan Pengupahan melakukan perundingan setiap tahun untuk menetapkan besaran nilai upah minimum. Dasar utama untuk mendapatkan angka usulan

kenaikan upah minimum adalah survei harga pasar Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).

Dengan terbitnya Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004, maka keberadaan Dewan Provinsi diharapkan dapat memperkecil persoalan yang selama ini sering dihadapi, khususnya carut marutnya permasalahan upah di Indonesia.

Saat ini, Payroll Board menggunakan model komposisi perwakilan yang seimbang. Setiap komponen tripartit memiliki jumlah perwakilan yang sama di Komite Penggajian. Peningkatan keterwakilan serikat pekerja di Dewan Pengupahan terkait dengan ratifikasi Konvensi ILO 87/98 tentang kebebasan berserikat. Hanya serikat pekerja yang terdaftar di Dinas Sumber Daya Manusia Provinsi yang dapat menjadi anggota Dewan Pengupahan, Semakin besar jumlah serikat pekerja yang terdaftar, semakin besar jumlah perwakilan serikat pekerja di Dewan Pengupahan. Peningkatan keterwakilan serikat pekerja akan dibarengi dengan peningkatan keterwakilan kontraktor dan pemerintah agar komposisi perwakilan yang ada tetap seimbang.

Perubahan ini memberikan peluang bagi buruh untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan di Dewan Pengupahan sehingga buruh bisa memanfaatkan Dewan Pengupahan untuk memperjuangkan perbaikan kondisinya. Berdasarkan Keputusan Menteri No. 226/2000, Menteri Tenaga Kerja (Menaker) melimpahkan kewenangan penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota kepada gubernur. Pelimpahan tersebut merupakan aktualisasi dari kebijakan otonomi daerah. Jika dilihat dari dimensi pelayanan publik yang terdesentralisasi pada tingkat lokal, pemerintah sebagai pelayan publik akan semakin dekat dengan

masyarakat sekaligus mampu memahami dan menyerap aspirasi serta kepentingan masyarakat lokal sebagai subyek layanan. Hal itu sebenarnya bisa memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk membuat suatu kebijakan tanpa bergantung pada pemerintah pusat dan lebih berorientasi pada kepentingan masyarakat lokal.

Dengan kata lain, gubernur dapat menetapkan upah sesuai dengan aspirasi masyarakat setempat yang hasilnya diharapkan lebih sesuai dengan kondisi riil yang ada. Kondisi saat ini, buruh masih merasa tidak puas terhadap rumusan yang dihasilkan oleh Dewan Pengupahan karena kriteria upah minimum yang diberlakukan dianggap tidak sesuai dengan kondisi riil buruh. Demikian pula halnya dengan pengusaha yang merasa keberatan dengan kenaikan upah saat ini.

Dalam pasal 98 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan bahwa untuk memberikan saran, mengkaji dan mengembangkan kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah, serta untuk mengembangkan Nasional, Nasional, Provinsi dan provinsi/kota ditetapkan. . Menurut Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004, keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, dan profesi/cendekiawan dengan perbandingan 2 : 1 : 1. Jumlah tenaga ahli dan sarjana disesuaikan sesuai kebutuhan. Jumlahnya tidak terbatas dan harus ganjil (ganjil).

#### **1. Dewan Pengupahan Nasional**

Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) adalah organisasi tripartit tidak terstruktur yang berbasis di tingkat nasional. Karena tidak terstruktur, artinya bukan merupakan bagian dari struktur organisasi kementerian atau lembaga

nonpemerintah, Departemen Pendidikan Nasional bertanggung jawab langsung kepada presiden. Depenas dibentuk dan diberhentikan oleh presiden. Depenas berdasarkan Pasal 5 Perpres No. 107 Tahun 2004 yang berbunyi: Dalam melaksanakan tugasnya, Depenas dapat bekerja sama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu. mempunyai tugas untuk berkonsultasi dan mengkaji pemerintah dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan membangun sistem pengupahan nasional.

## **2. Dewan Pengupahan Provinsi**

Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) memiliki tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral (UMS), penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi, dan menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional. Pembentukan dan pemberhentian Dewan Pengupahan Provinsi dilakukan oleh Gubernur.

Tugas Dewan Pengupahan Provinsi juga sama saja pada prinsipnya dengan Dewan Pengupahan Nasional, hanya saja ruang lingkupnya berbeda, maka bisa dikatakan Dewan Pengupahan Provinsi adalah Lembaga Daerah.

Sejalan dengan tugas itu, maka wewenang yang dimilikinya juga tidak begitu saja muncul. Setidak-tidaknya hanya dua hal utama yang bilamana itu dapat disebut sebagai kewenangan, yakni Dewan Pengupahan Provinsi dapat membentuk komisi untuk melakukan tugas tertentu dan mengatur lebih lanjut tentang tata kerjanya. Konteks kewenangannya pun menjadi sangat terbatas (sekali pun ada kewenangan lain yang berupa memberikan usul penggantian anggota).

Tugas dan wewenang Dewan Pengupahan Provinsi secara yuridis terdapat pada Pasal 21 Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 yaitu :

1. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka :
  - Penetapan Upah Minimum Provinsi;
  - Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral;
  - Penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi;
2. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Dan dalam Pasal 22 Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 yaitu :

Dalam melaksanakan tugas, Dewan Pengupahan Provinsi dapat bekerja sama, baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.

Dewan Pengupahan Provinsi memiliki kewenangan yang lebih khusus, seperti dalam Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan langkah-langkah untuk mencapai kehidupan yang baik dan lebih layak, yang menguraikan apa yang dapat dilakukan oleh Dewan Pengupahan. Selain ketentuan yang diatur dalam Perpres No. 107 tahun 2000, bahwa Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dapat membentuk kelompok kerja di dalam komite dan lebih menyempurnakan prosedur kerja mereka, Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 juga mengeluarkan kemungkinan kompetensi. Kewenangan melalui Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi adalah menetapkan mutu dan spesifikasi masing-masing komponen dan jenis KHL dan “membentuk tim penyidik KHL”, serta “menentukan nilai KHL” Dalam penetapan

upah minimum rekomendasi kepada Gubernur, Dewan Pengupahan Provinsi mempertimbangkan berbagai faktor:

- Kebutuhan hidup layak (KHL).
- Indeks harga konsumen (IHK).
- Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan.
- Kondisi pasar kerja.
- Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah.
- Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Usulan penetapan upah minimum dirumuskan oleh Dewan Pengupahan Provinsi dengan mempertimbangkan hal-hal diatas dan kemudian disampaikan kepada Gubernur.

### **3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota**

Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) yaitu sebuah lembaga daerah yang bersifat tripartit yang berkedudukan di wilayah kabupaten/kota. Pembentukan dan pemberhentian Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dilakukan oleh Bupati/Walikota.

Depekab/Depeko memiliki kewenangan yang hampir sama dengan Depeprov, tugas dan wewenang Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota secara yuridis terdapat pada Pasal 38 Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 yaitu :

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka
  - Pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral.
  - Penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota.

- Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi.

## **B. Pengupahan**

### **1. Pengertian Upah**

Definisi upah menurut PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah adalah sebagai berikut:

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 30 UUKK, pengertian upah adalah :

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan 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.

Di dalam Islam diajarkan bahwasannya Allah SWT telah mewahyukan kepada Nabi Muhammad SAW supaya bekerja dengan cara yang sudah diatur di dalam al-Qur‘an dan Hadits Nabi. Adapun konsep upah dalam al-Qur‘an dan al-Hadis sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ  
 عَمَلًا ﴿٣١﴾ أُولَٰئِكَ هُمْ جَنَّتُ عَدْنٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ يُكَلِّفُونَ فِيهَا مِنْ  
 أَسَاوِرَ مِنْ ذَهَبٍ وَيَلْبَسُونَ ثِيَابًا خُضْرًا مِنْ سُنْدُسٍ وَإِسْتَبْرَقٍ مُتَّكِينَ فِيهَا

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ، حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ  
 عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ  
 عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :  
 أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (أَخْرَجَهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Artinya: Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik. Mereka Itulah (orang-orang yang) bagi mereka surga 'Adn, mengalir sungai-sungai di bawahnya; dalam surga itu mereka dihiasi dengan gelang mas dan mereka memakai Pakaian hijau dari sutera halus dan sutera tebal, sedang mereka duduk sambil bersandar di atas dipan-dipan yang indah. Itulah pahala yang sebaik-baiknya, dan tempat istirahat yang indah.” (al- Kahfi: 30-31).<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Al-Qur‘an dan Terjemahnya, Jakarta: Lautan Lestari, 2009, hlm 324.

Artinya: Al-Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa'ad ibn Athiyah al-Salamiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya, dari „Abdillah ibn Umar dia berkata: Rasulullah Saw. telah berkata: Berikan kepada buruh ongkosnya sebelum kering keringatnya. (H.R Ibnu Majah).<sup>14</sup>

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: مَنْ اسْتَجَرَ أَحْيًا  
فَلْيُعْطْهُ أَجْرَهُ (رَوَاهُ أَبُو سَعِيدٍ الْخُدْرِيُّ وَأَبُو هُرَيْرَةَ)

Artinya: Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang, maka hendaklah memberitahukan kepada orang yang akan dipekerjakan mengenai upah yang akan dia terima” (HR. Abu Said dan Abu Hurairah).<sup>15</sup>

عَنْ إِسْلَمِ بْنِ عَنِ الْخُدْرِيِّ أَنَّ الرَّبِّيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى أَنْ  
يَسْتَجَرَ الرَّجُلَ حَتَّى يُبَيِّنَ لَهُ أَجْرَهُ

Artinya: Bahwasannya Rasulullah SWT melarang seseorang untuk mempekerjakan orang lain sampai orang yang hendak mempekerjakan tersebut menjelaskan mengenai upah yang akan dia berikan.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, Sunan Ibn Majah, juz II, (Beirut: Dar al-Ahya al-Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008), hlm 20.

<sup>16</sup> Ibid., hlm 132

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh buruh untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Ayat 31 UUKK 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.

Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) UUKK, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Beranjak dari ketentuan itu pula, buruh dengan pekerjaan yang mereka lakukan harus memperoleh upah dalam jumlah tertentu yang memungkinkan mereka untuk secara masuk akal memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka. Tercakup ke dalam itu adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Kiranya jelas bahwa penguraian pengertian upah seperti ini mencerminkan program masa depan daripada situasi dan kondisi aktual Indonesia.

Upah memegang peranan penting dan ciri khas suatu hubungan kerja, karena upah merupakan tujuan utama bagi seseorang buruh dalam melakukan pekerjaan pada orang lain atau pemberi kerja, maka pemerintah turut serta dalam menangani masalah upah melalui kebijakanyang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Di dalam ketentuan yang sama ditetapkan pula bahwa kebijakan

pengupahan yang dikembangkan pemerintah harus mencakup 11 hal pokok sebagaimana dalam Pasal 88 ayat (3) UUKK yang meliputi :

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- j. Upah untuk pembayaran pesangon.
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>17</sup>

Pasal 91 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu sesuai dalam pasal 90 UUKK.

Apabila ada kesepakatan tersebut lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan

---

<sup>17</sup> Asri wijayanti, hukum ketenagakerjaan pasca reformasi, sinar grafika

pengusaha wajib membayar upah buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

a. Upah Minimum

Kebijakan upah minimum ditempuh karena adanya tekanan dari dalam dan luar negeri. Tekanan-tekanan tersebut timbul dari keprihatinan kondisi perburuhan di negeri kita.<sup>18</sup>

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum merupakan ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada buruh yang paling rendah tingkatannya, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 88 ayat (4) menerangkan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Pencapaian kebutuhan hidup layak ini adalah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh menteri.

Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang baru masuk bekerja. Penetapan upah minimum adalah salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada buruh yang sekaligus merupakan jaring pengaman

---

<sup>18</sup> Abdul Khakim, 2006, Aspek Hukum Pengupahan, PT Citra Aditya Bakti, Bandung

(safety net) agar upah tidak jatuh pada level terendah. Pada dasarnya upah minimum diterima oleh :

- a. Pekerja yang berpendidikan rendah.
- b. Pekerja yang tidak mempunyai keterampilan.
- c. Pekerja lajang.
- d. Pekerja yang masa kerjanya kurang satu tahun.

Penetapan upah minimum ini sebaiknya mencakup kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya, sebagai standar minimum yang digunakan oleh para pelaku usaha untuk memberikan upah kepada buruh dalam lingkungan usaha atau kerjanya yang berbeda-beda tingkat pemenuhan kebutuhan sesuai daerah masing-masing.

Upah minimum tidak berfungsi sebagai landasan atau titik tolak, namun sekedar sebagai mekanisme penetapan besarnya upah. Bahkan juga untuk peningkatan upah, para pekerja/buruh sangat bergantung pada penyesuaian upah minimum yang ditetapkan setiap tahun.

Frasa ini serta merta membuat jelas bahwa dalam penetapan upah minimum, titik tolak yang digunakan tidaklah hanya ihtiar mempertahankan kebutuhan hidup yang layak. Tetapi juga kepentingan pengusaha harus diperhitungkan. Sekalipun demikian, penetapan upah minimum seyogyanya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup layak.

Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri, demikian ditetapkan ketentuan pasal 89 ayat 2 dan 4 Undang-UUKK. Pengusaha dilarang

membayar upah lebih rendah dari upah minimum sesuai ketentuan Pasal 90 ayat (1)

UUKK. Beberapa jenis upah minimum adalah sebagai berikut :

- a. Upah minimum sub sektoral regional Upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- b. Upah minimum sektor regional Upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi Upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.

Upah minimum regional/provinsi di tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya bersifat regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional. Di Indonesia tidak dikenal upah minimum nasional. Sejak desentralisasi pada 2011, penetapan upah merupakan kewenangan dan tanggung jawab pemerintah daerah, tugas 34 pemerintah pusat terbatas pada penetapan spesifikasi kriteria untuk menentukan upah minimum.

Upah minimum itu wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali jika pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan penangguhan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi disertai rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.

Dalam penetapan upah minimum tersebut, masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing

wilayah/daerah yang tidak sama. Maka, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Tidak adanya keseragaman upah di semua perusahaan dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan di setiap sektor-sektor wilayah daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Belum adanya keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan buruh yang bersangkutan, mengingat strategi kebutuhan pokok terhadap buruh yang berada pada sektor informal di daerah perkotaan yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan di bawah taraf hidup layak.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, demikian ketentuan Pasal 89 ayat (3) UUKK.

Upah minimum diikhtiarkan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak secara bertahap dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Produktivitas.
- b. Pertumbuhan ekonomi.
- c. Industri yang termajinalisasi.
- d. Upah minimum yang diterapkan daerah (Provinsi dan Kabupaten).
- e. Kebutuhan hidup.
- f. Indeks konsumen.
- g. Kemampuan, perkembangan/pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.
- h. Upah secara umum di wilayah tertentu atau antar wilayah.

- i. Kondisi pasar tenaga kerja.
- j. Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per-kapita.
- k. Untuk upah berdasarkan sektor, kemampuan perusahaan berdasarkan sektor.

Penetapan upah minimum mengacu pada ketentuan bahwa jumlah atau besaran upah minimum Kabupaten harus lebih besar dari upah minimum di wilayah Provinsi, sedangkan jumlah atau besaran upah minimum berdasarkan sektordi wilayah Provinsi/Kabupaten harus lebih besar dari 5% dari upah minimum Provinsi/Kabupaten. Upah minimum harus ditetapkan sekurang-kurangnya 40 hari sebelum diberlakukan dan secara rutin ditinjau ulang atau direvisi setiap tahunnya.

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>19</sup>

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 1 Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

---

<sup>19</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan

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.

2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah:
  - a. 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.
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
6. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
7. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
8. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
9. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
10. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

11. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>20</sup>

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai evaluasi jabatan adalah suatu proses analisis dan penilaian jabatan tertentu untuk menentukan tingkat balas jasa dengan struktur gaji upah yang adil dan layak.<sup>21</sup> Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) pasal

<sup>21</sup> Anwar prabu mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, pt remaja rosdakarya bandung, hlm.87

<sup>22</sup> Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm.90

Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>23</sup> Sementara menurut Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.<sup>24</sup>

Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

## **2. Peran Pemerintah dalam Bidang Ketenagakerjaan**

Sebagaimana telah dijelaskan dalam UUD 1945 pasal 27 bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka pemerintah wajib menyediakan lapangan kerja dan melindungi hak-hak tenaga kerja”. Untuk melaksanakan kewajiban tersebut, maka pemerintah lewat instansi terkait telah melakukan upaya-upaya untuk mengatasi masalah- masalah, baik yang berhubungan dengan angkatan kerja maupun dengan tenaga kerja.

Peran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan amatlah dibutuhkan, karena dengan adanya intervensi pemerintah tersebut maka peningkatan masalah ketenagakerjaan yang diakibatkan oleh persaingan pasar dapat terhindari.

---

<sup>23</sup> Sadono, Sukirno, Mikro Ekonomi Teori Pengantar, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351

Dari pendapat Friedman tersebut dapat disimpulkan bahwa adalah suatu yang dibenarkan apabila pemerintah melaksanakan prinsip-prinsip negara modern dengan melibatkan dirinya sebagai pengontrol ekonomi. Sejalan dengan pendapat Friedman di atas, Pratama Rahardja menjelaskan tujuan dilakukannya campur tangan pemerintah, yakni:<sup>25</sup>

- a. Menjamin agar kesamaan hak bagi setiap individu dapat tetap terwujud dan eksploitasi dapat dihindari.
- b. Menjaga agar perekonomian dapat tumbuh dan mengalami perkembangan yang teratur dan stabil.
- c. Mengawasi kegiatan perusahaan-perusahaan besar yang dapat mempengaruhi pasar, agar mereka tidak menjalankan praktik-praktik monopoli yang merugikan.
- d. Menyediakan barang public (public good) untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- e. Mengawasi agar eksternalitas kegiatan ekonomi yang merugikan masyarakat dapat dihindari atau dikurangi.

Pendapat tersebut semakin mempertegas kemungkinan keterlibatan peran pemerintah dalam mengatasi permasalahan ekonomi terutama yang mengakibatkan naiknya permasalahan ketenagakerjaan.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga

---

<sup>25</sup> Pratama Rahardja, *Pengantar Ilmu Ekonomi (Mikro Ekonomi & Makro Ekonomi)*, Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2002, h.40

penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan keputusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan dengan Pekerja/Serikat Pekerja.

a. Melakukan Pembinaan

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Melakukan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota yang

diatur dengan Keputusan Presiden. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri yang tata cara penyampaian laporannya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

c. Melakukan Penyelidikan

Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki kewenangan:

- Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dan

Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

### **3. Kebijakan Upah Minimum**

Kebijakan upah minimum adalah kebijakan pemerintah dalam menentukan suatu standar minimum yang akan digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Sedangkan upah minimum itu sendiri didefinisikan sebagai upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.<sup>26</sup>

Pemerintah mengatur kebijakan ketenagakerjaan yang di dalamnya termasuk kebijakan upah minimum di dalam Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya antara lain:<sup>27</sup>

- a. Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- b. Upah Minimum dapat diterapkan:
  - Berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota

---

<sup>26</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab V (Upah Minimum) Bagian Kesatu

<sup>27</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan, pasal 89 dan pasal 90

- Berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.
- Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Penetapan upah minimum pada suatu Provinsi dan Kabupaten/Kota di dalam Provinsi itu merupakan tugas dan tanggung jawab Gubernur Provinsi tersebut, dimana upah minimum

Kabupaten/Kota haruslah lebih besar nominalnya dibanding upah minimum Provinsi tersebut.

Gubernur menetapkan upah minimum dengan memperhatikan rekomendasi dari Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi.

Adapun rekomendasi dari Bupati/Walikota, yang akan menjadi pertimbangan Gubernur dalam menentukan upah minimum, didasari atas saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.<sup>28</sup>

Saran serta pertimbangan Dewan Pengupahan yang akan menjadi dasar bagi Gubernur dalam menetapkan upah minimum merupakan hasil survey mengenai kebutuhan hidup layak (KHL) di provinsi dimana upah minimum tersebut akan ditetapkan. Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi akan melakukan survey mengenai kebutuhan hidup layak (KHL) sebelum ditetapkannya upah minimum yang baru di suatu Provinsi.

Kebutuhan hidup layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

---

<sup>28</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab V (Upah Minimum) Bagian Kedua

Kebutuhan yang harus dipenuhi pekerja untuk dapat dianggap hidup layak terdiri dari beberapa komponen, yaitu:<sup>29</sup>

a. Makanan dan Minuman

Beras sedang, sumber protein (daging, ikan segar, telur ayam), kacang-kacangan (tempe/tahu), susu bubuk, gula pasir, minyak goreng, sayuran, buah-buahan (setara pisang/pepaya), karbohidrat (setara tepung terigu), teh atau kopi, bumbu-bumbuan.

b. Sandang

Celana panjang/rok/pakaian muslim, celana pendek, ikat pinggang, kemeja lengan pendek/blouse, kaos oblong/BH, celana dalam, sarung/kain panjang, sepatu, kaos kaki, perlengkapan pembersih sepatu (semir sepatu, sikat sepatu), sandal jepit, handuk mandi, perlengkapan ibadah (sajadah, mukena, peci dan lain-lain) .

c. Perumahan Sewa kamar, dipan/tempat tidur, perlengkapan tidur (kasur, bantal), sprei dan sarung bantal, meja dan kursi, lemari pakaian, sapu, perlengkapan makan (piring, gelas, sendok garpu), ceret aluminium, wajan aluminium, panci aluminium, sendok masak, rice cooker ukuran ½ liter, kompor dan perlengkapannya (kompor satu tungku, selang dan regulator, tabung gas 3 kg), gas elpiji, ember plastik, gayung plastik, listrik, bola lampu hemat energi, air bersih, sabun cuci pakaian, sabun cuci piring, setrika, rak plastik portabel, pisau dapur, cermin.

---

<sup>29</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Lampiran

- d. Pendidikan Bacaan/radio, ballpoint dan pensil.
- e. Kesehatan Sarana kesehatan (pasta gigi, sabun mandi, sikat gigi, shampo, pembalut atau alat cukur), deodorant, obat anti nyamuk, potong rambut, sisir
- f. Transportasi-transportasi kerja dan lainnya.
- g. Rekreasi dan Tabungan.

Adapun mekanisme proses penetapan Upah Minimum berdasarkan standar KHL bisa diurutkan sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit: perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.
- b. Standar KHL ditetapkan dalam Kepmen No. 13 tahun 2012, berdasarkan standar tersebut, tim survey Dewan Pengupahan melakukan survey harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing.
- c. Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September , sedang untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode least square. Hasil survey tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL.
- d. Nilai KHL ini digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu)

---

<sup>30</sup> Wage Indicator Foundation, Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL), diakses dari <http://www.gajimu.com/main/gaji/gaji-minimum/komponen-khl> pada 12 Maret 2016

tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

- e. Berdasarkan nilai harga survey tersebut, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain: produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran/pertimbangan dari dewan pengupahan Provinsi/Kabupaten/ Kotamadya.
- f. Gubernur nantinya menetapkan besaran nilai upah minimum. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap tanggal 1 Januari.

#### **4. Upah Minimum**

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan 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 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan

atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

## **5. Prosedur dan Tata Cara Penetapan UMK**

Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Komponen Hidup Layak yang telah disurvei oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyebutkan 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 survey.
- 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.

Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan Tata Cara Penetapan Upah Minimum sebagai berikut :

- a. Gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- b. Gubernur dalam menetapkan UMK memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota.
- c. Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- d. Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten/kota apabila telah terbentuk.

Menurut Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan Pasal 1 dan Pasal 6 Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite, yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar.

Menurut ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan ini terdiri dari :

- a. Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) dibentuk oleh presiden. Depenas bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan pengupahan nasional. Depenas dapat bekerja sama, baik dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu. Keanggotaan Depenas terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, dengan komposisi keanggotaan. Sedangkan komposisi keanggotaan dari perguruan tinggi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan keseluruhan keanggotaan Depenas berjumlah gasal.
- b. Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) dibentuk oleh Gubernur. Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) bertugas. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka :
  - Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP).
  - Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS).
  - Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional Keanggotaan Depeprov terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, dengan komposisi keanggotaan Sedangkan komposisi keanggotaan dari perguruan tinggi

dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan keseluruhan keanggotaan Depeprov berjumlah gasal.

- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (selanjutnya disebut Depekab/Depeko) dibentuk oleh bupati/walikota. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) bertugas.
- Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.
  - Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka, Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), Penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota.

### **C. Pengertian kebutuhan hidup layak**

Sistem penentuan besaran upah di Indonesia idealnya didasarkan kepada standar kebutuhan hidup manusia yang meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan serta kesejahteraan lainnya. Sejak dahulu penentuan besaran upah telah mengalami pergantian standar kebutuhan hidup dari kebutuhan fisik minimum (KFM), kebutuhan hidup minimum (KHM) hingga pada kebutuhan hidup layak (KHL).

Secara yuridis pengertian tentang Kebutuhan Hidup Layak dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Pasal 1 (1) yaitu:

Standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.<sup>31</sup>

Selama 1 (satu) bulan yang meliputi: sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (perumahan), pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan. Semua komponen tersebut harus ada agar seorang pekerja dapat dikategorikan sudah memenuhi kebutuhan hidup yang layak dalam waktu 1 (satu) bulan.

Seperti yang telah diamanatkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 (1) menyatakan bahwa:

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut pasal ini, bahwa setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan dan memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak (KHL) tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Maksud hidup yang layak yaitu jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara wajar selama 1 (satu) bulan yang meliputi: sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (perumahan), pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan jaminan hari tua.<sup>32</sup>

Dalam hal ini tujuan negara dalam rangka mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya yaitu terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spiritual, dalam arti seluruh bangsa Indonesia berhak merasakan

---

<sup>31</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen

<sup>32</sup> Penjelasan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 (1).

hidup yang sejahtera baik maupun batin bukan hanya segelintir golongan tertentu saja.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak disebutkan bahwa Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum. Nilai KHL diperoleh melalui survei harga.

Penetapan upah minimum Propinsi didasarkan pada nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kabupaten/Kota terendah di Propinsi yang bersangkutan dengan menggunakan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (marginal). Dalam menetapkan tahapan pencapaian KHL, Gubernur memperhatikan kondisi pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu (marginal) di Propinsi/Kabupaten/Kota.

Sedangkan Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia no 21 tahun 2016. Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seseorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal ini kebutuhan hidup minimum sekurang kurangnya memenuhi kebutuhan hidup manusia seperti sandang, pangan dan papan.

Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan oleh menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengubahan

nasional. Hasil kajian tersebut akan di rekomendasikan kepada menteri. setelah penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup maka akan dilakukan perhitungan nilai KHL oleh dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota. Nilai KHL di itung menggunakan data rata – rata harga jenis kebutuhan hidup yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Dalam perjalanan hubungan kerja dan selama berlangsungnya proses produksi, di mana penghasilan (upah) yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak ternyata belum pernah terwujudkan, bahkan sebaliknya yang muncul tahapan penyapaian kebutuhan hidup layak, sebagaimana maksud dari Permenakertras No. 13/ Men/ VII/ 2012, jo. Pasal 89 ayat (2), jo. Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di mana konstruksi hukum kedua ketentuan tersebut bertolak belakang dengan maksud dari ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

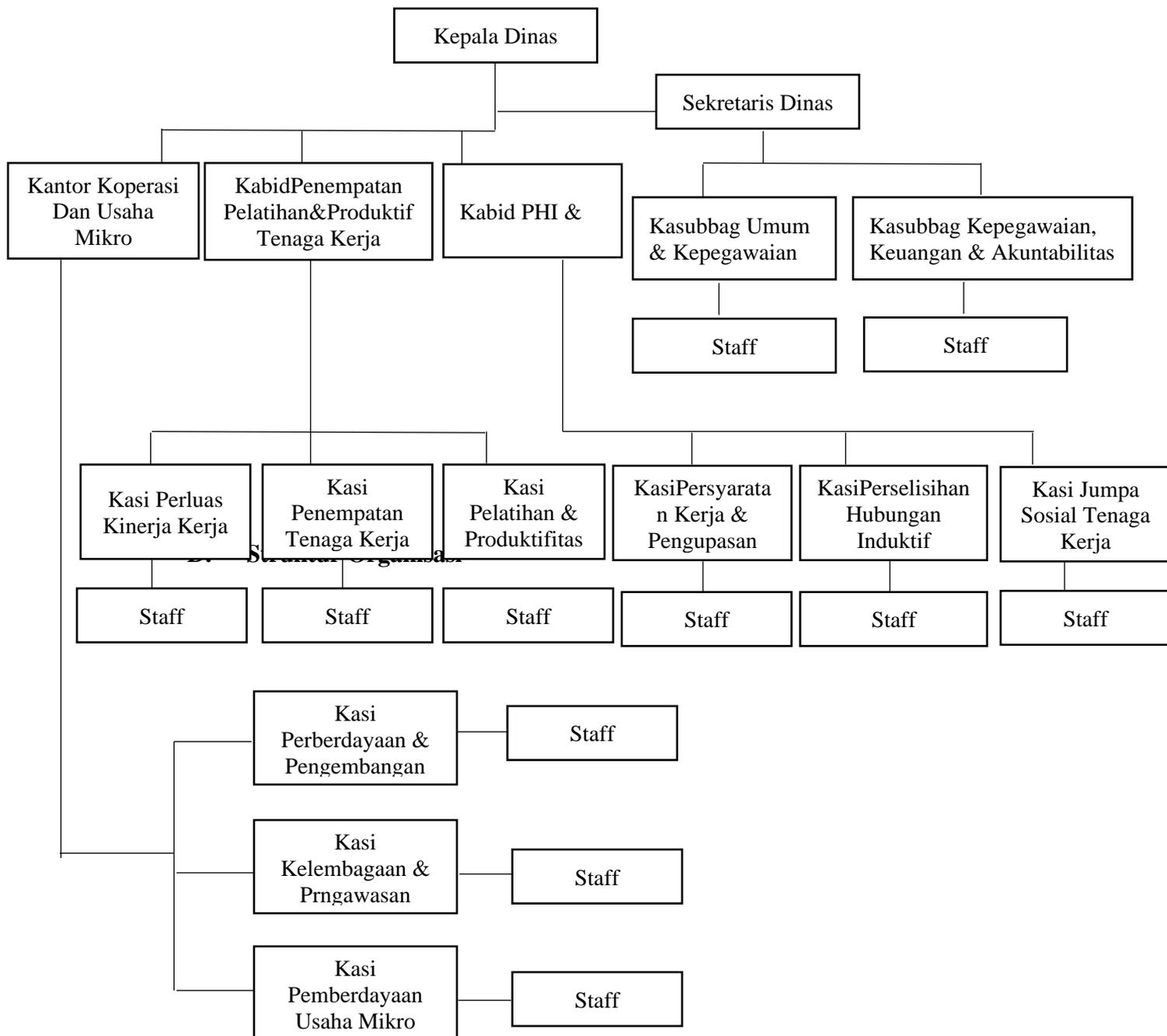
#### Pasal 88

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

#### Pasal 89

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
  - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
  - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
3. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
4. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.



## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Tujuan dan Fungsi Dewan Pengupahan Menurut Peraturan Pemerintah**

Kedudukan Dewan Pengupahan dalam kelembagaan negara Indonesia adalah sebagai lembaga negara non struktural, non kementerian, lembaga negara bantu (penunjang) ataupun lembaga daerah ketika berkedudukan di Provinsi, Kabupaten, Kota. Keputusan presiden republik indonesia nomor 107 tahun 2004 tentang dewan pengupahan presiden republik indonesia. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dipandang perlu menetapkan Keputusan Presiden tentang Dewan Pengupahan.<sup>33</sup>

Dalam Keputusan Presiden ini yang dimaksud dengan :

1. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerjaan/buruh dan keluarganya.

---

<sup>33</sup> melaksanakan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dipandang perlu menetapkan Keputusan Presiden tentang Dewan Pengupahan

3. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
4. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Permenaker No 13 Tahun 2021 tentang tata cara pengangkatan, pemberhentian dan penggantian anggota dewan pengupahan dan tata kerja dewan pengupahan.<sup>34</sup>
  1. bagian pengangkatan Pasal 6 anggota depenas yang berbunyi:
    - a. unsur pemerintah sebanyak 10 (sepuluh) orang.
    - b. unsur Organisasi Pengusaha sebanyak 5 (lima) orang.
    - c. unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebanyak 5 (lima) orang.
    - d. unsur akademisi dan pakar berjumlah gasal paling sedikit 3 (tiga) orang.
  2. Keanggotaan Depenas dari unsur pemerintah terdiri atas:
    - a. kementerian yang menyelenggarakan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian urusan kementerian dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang perekonomian.
    - b. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
    - c. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan nasional.
    - d. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perindustrian

---

<sup>34</sup> Permenaker No 13 Tahun 2021 tentang tata cara pengangkatan, pemberhentian dan penggantian anggota dewan pengupahan dan tata kerja dewan pengupahan

- e. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah
  - f. kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang pemerintahan dalam negeri
  - g. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang investasi
  - h. lembaga pemerintah nonkementerian yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik.
3. Keanggotaan Depenas dari unsur Organisasi Pengusaha merupakan Organisasi Pengusaha yang menangani bidang ketenagakerjaan dan telah terakreditasi oleh kamar dagang dan industri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  4. Organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat 3 mewakili usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar.
  5. Keanggotaan Depenas dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai keterwakilan dalam kelembagaan hubungan industrial.
  6. Keanggotaan Depenas dari unsur akademisi dan pakar terdiri atas: a. akademisi yang terkait dengan bidang pengupahan; dan b. pakar yang terkait dengan bidang pengupahan.

Pasal 7 berbunyi:

- a. Calon anggota Depenas dari unsur pemerintah yang mewakili kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang

ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b, ditunjuk oleh Menteri

- b. Menteri menyampaikan permintaan usulan calon anggota Depenas dari unsur pemerintah kepada menteri terkait atau kepala lembaga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, dan huruf h.
- c. Menteri terkait atau kepala lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyampaikan usulan calon anggota Depenas dari unsur pemerintah kepada Menteri.

Pasal 8 berbunyi:

- a. Menteri menyampaikan permintaan usulan calon anggota Depenas dari unsur Organisasi Pengusaha kepada Organisasi Pengusaha.
- b. Calon anggota Depenas dari unsur Organisasi Pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh Organisasi Pengusaha yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. (3) Calon anggota Depenas dari unsur Organisasi Pengusaha harus memenuhi persyaratan untuk dapat diangkat menjadi anggota Depenas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9 berbunyi:

- a. Menteri menyampaikan permintaan usulan calon anggota Depenas dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh. (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan Serikat

Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan dalam Depenas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. Calon anggota Depenas dari unsur organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus memenuhi persyaratan untuk dapat diangkat menjadi anggota Depenas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10 berbunyi:

Calon anggota Depenas dari unsur akademisi dan pakar ditunjuk oleh Menteri.

Pasal 11 berbunyi:

Calon anggota Depenas dari unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat buruh, akademisi, dan pakar yang telah memenuhi persyaratan, diusulkan oleh Menteri kepada Presiden untuk ditetapkan sebagai anggota Depenas sesuai susunan keanggotaan Depenas.

Pasal 12 berbunyi:

- a. Susunan keanggotaan Depenas terdiri atas:
  - ketua merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah yang mewakili kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
  - wakil ketua merangkap sebagai anggota sebanyak 2 (dua) orang masing-masing dari unsur Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- sekretaris merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah yang mewakili kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
  - anggota.
- b. Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a secara ex officio dijabat oleh direktur jenderal yang membidangi hubungan industrial.
- c. Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c secara ex officio dijabat oleh direktur yang membidangi pengupahan.

## **B. Struktur Dewan Pengupahan di Kabupaten Serdang Bedagai**

### 1. Struktur Pengupahan

- a. Ketua: dijabat oleh Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- b. Wakil ketua: dijabat oleh unsur perguruan tinggi (academisi).
- c. Sekretaris: dijabat oleh kepala bidang PHI dan dansos.
- d. Anggota :
  - 8 orang dari unsur pemerintah
  - 5 orang dari unsur sp/sb
  - 5 orang dari unsur APINDO
  - 2 orang dari unsur perguruan tinggi (academisi)

Totalnya 23 orang yang duduk di dewan pengupahan.

### 2. Komposisi Perbandingan Dewan Pengupahan

- a. Unsur pemerintah : 10 orang
- b. Unsur sp/sb : 5 orang
- c. Unsur APINDO : 5 orang

- d. Unsur perguruan tinggi : 3 orang.
3. Syarat untuk ditetapkan bergabung di dewan pengupahan berdasarkan kepmenaker no. 201 tahun 2001, tentang keterkaitan dalam kelembagaan hubungan industrial.
4. Unsur perguruan tinggi (academisi) adalah orang yang bekerja sebagai dosen/pengajar mengenai ilmu hukum ketenagakerjaan maupun pengupahan.
5. Masyarakat umum tidak dapat berpartisipasi dalam struktur dewan pengupahan.

**C. Kedudukan Dewan Pengupahan Dalam Membuat Kebijakan di Kabupaten Serdang Bedagai**

- a. Pengaturan pengupahan dalam hal ini UMK berjalan bagi perusahaan besar, Tetapi untuk usaha mikro dan kecil tidak berlaku UMK tetapi merupakan Upah Kepakatan antara pekerja dan pelaku usaha mikro dan kecil.
- b. Rekomendasi usaha yang dibuat oleh dewan pengupahan merupakan kesepakatan antara unsur pemerintah, serikat kerja/buruh, apindo dan perguruan tinggi (academisi).
- c. Ada melalui sk bupati serdang bedagai no. 777/18,17/tahun 2021 tentang penetapan petugas pelaksana kegiatan pelaksanaan operasional lembaga kerjasama tripartif daerah kabupaten (persetujuan dewan pengupahan daerah dalam penetapan upah minimum kabupaten serdang berdagai ).
- d. Sudah sesuai dengan konstitusi dengan adanya dasar hukum yang di keluarkan.

- e. Jika sudah berlalu upah aktual ataupun upah kesepakatan data pekerja dan pengolahan (bipartif) tidak diperlukan lagi dewan pengupahan.

#### **D. Data Pengupahan**

- Tahun 2010: Rp. 985.000/Bln =SK GUBSU No= 188/06/KPTS/Tahun 2010.
- Tahun 2011: Rp. 1.081.500/Bln = SK GUBSU No= 188.44/40/KPTS/Tahun 2011.
- Tahun 2012: Rp.1.235.000/Bln =SK GUBSU No= 188.44/07/KPTS/Tahun 2012.
- Tahun 2013: Rp.1.400.000/Bln = SK GUBSU No= 188.44/800/KPTS/Tahun 2013.
- Tahun 2014: Rp. 1.635.000/Bln = SK GUBSU No= 188.44/932/KPTS/Tahun 2014.
- Tahun 2015: Rp.1.865.000/Bln =SK GUBSU No= 188.44/6/KPTS/Tahun 2015.
- Tahun 2016: Rp.2.080.000/Bln = SK GUBSU No= 188.44/11/KPTS/Tahun 2016.
- Tahun 2017: Rp. 2.251.600/Bln = SK GUBSU No= 188.44/4/KPTS/Tahun 2017.
- Tahun 2018: Rp.2.447.714/Bln =SK GUBSU No= 188.44/679/KPTS/Tahun 2017.

- Tahun 2019: Rp. 2.644.265/Bln = SK GUBSU No= 188.44/1456/KPTS/Tahun 2018.
- Tahun 2020: Rp. 2.869.292/Bln = SK GUBSU No= 188.44/731/KPTS/Tahun 2019.
- Tahun 2021: Rp.2.869.292/Bln =SK GUBSU No= 188.44/501/KPTS/Tahun 2020.
- Tahun 2022: Rp.2.869.292/Bln = SK GUBSU No= 188/774/KPTS/Tahun 2021.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Adapun wawancara yang dilakukan penulis untuk melengkapi dalam penyajian data dan pembahasan, maka penulis menyimpulkan pokok-pokok permasalahan yang dibahas dan memberikan saran yang mungkin berguna kedepannya. Maka kesimpulan pada penelitian ini ialah:

Bahwa Kinerja Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) DI Kabupaten Serdang bedagai sudah berjalan dengan maksimal dan baik Adapun yang menjadi tolak ukur penilaian tersebut ialah menurut kategorisasi terhadap hasil wawancara yang penulis lakukan kepada narasumber.

Maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa Kinerja Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Kabupaten serdang bedagai sudah sesuai dengan PP No 78 Tahun 2015 dan proses penetapan Upah Minimum Kabupaten yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Kabupaten yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah, Pakar dan Akademisi dan telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Besarnya hasil Survey Kebutuhan Hidup Layak telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari pekerja.

Melalui sk bupati serdang bedagai no. 777/18,17/tahun 2021 tentang penetapan petugas pelaksana kegiatan pelaksanaan operasional lembaga kerjasama tripartif daerah kabupaten (persetujuan dewan pengupahan daerah dalam penetapan upah minimum kabupaten serdang bedagai).

## **B. Saran**

Upah Minimum yang berlaku sampai saat ini masih dalam bentuk Surat Keputusan Gubernur sehingga dalam penerapan sanksi hukum terhadap pelanggaran tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu agar penerapan sanksi hukum dapat dilaksanakan secara optimal penetapan Upah Minimum perlu dituangkan dalam Peraturan Daerah (PERDA). Dengan penetapan Upah Minimum melalui PERDA maka wakil rakyat di DPR ikut terlibat dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh (masyarakat).

Apabila pihak-pihak yang terkait langsung dengan Hubungan Industrial yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh sudah dapat mendudukkan dirinya masing-masing sesuai peran dan fungsinya serta mampu berlaku adil dan bijaksana, mekanisme penetapan upah dapat diserahkan kepada kedua pihak tersebut. Hal ini mengingat bahwa antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai tujuan yang sama yaitu demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Sementara itu yang mengetahui bagaimana kondisi dan kemampuan perusahaan adalah pihak Pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing. Untuk pemerintah khususnya Dewan Pengupahan harusnya

tidak hanya membentuk tim survey tetapi membentuk juga tim peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku - Buku

- Abdul Khakim. 2006. *Aspek Hukum Pengupahan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Asri Wijayanti. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Eros Rosid. 2015. *Peran Pemerintah Dalam Ketenagakerjaan diakses dari dalam ketenagakerjaan*.
- Hans Kelsen. 2006. *Teori umum tentang hukum dan Negara General Theory Of Law And State*. Bandung: Nuansa Dan Nusamedia.
- Ida Hanifah dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: CV.Pustaka Prima
- Iman Soepomo. 2020. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan
- L. Sinuor Yosephus. 2010. *Etika Bisnis: Pendekatan Filsafat Moral terhadap Perilaku Pebisnis Kontemporer*. Indonesia: Yayasan Pustaka Obor Indonesia
- Moekijat. 2019. *Sistem Akuntansi, ed.ketiga*. Yogyakarta: BPFE. YKPN.
- Muchdarsyah Sinungan. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara:
- Pratama Rahardja. 2002. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro Ekonomi & Makro Ekonomi*. Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sadono. Sukirno. 2005. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwarto. 2010. *Hubungan Industrial dalam Praktek*. Jakarta: AHII.
- Samsul. 2017. *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Dan Development*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Masyarakat.

Saprudin. 2012. *Socialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan, Mimbar Hukum Volume.*

### **B. Peraturan Perundang Undangan**

Abu al-Fadhli Ahmad. 1989. *Talkhish al-Habir fi Takhriji Ahaaditsi ar-Raafi"i al-Kabiir, Daarul al-Kitab al-Ilmiah.*

Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid. Sunan Ibn Majah. 2008. juz II Beirut: Dar al-Ahya al-Kutub al-Arabiyyah t.t.

Al-Qur"an dan Terjemahnya. 2009. Jakarta: Lautan Lestari.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 98 tentang Ketenagakerjaan dipandang perlu menetapkan Keputusan Presiden tentang Dewan Pengupahan;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

Permenaker No 13 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan Pemberhentian dan Penggantian Anggota De wan Pengupahan dan Tata Kerja Dewan Pengupahan;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak;

Penjelasan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 tentang Ketenagakerjaan;

PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan ini tak hanya mempertimbangkan kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja;

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 89 dan pasal 90 tentang Ketenagakerjaan;

C. INTERNET

Wage Indicator Foundation. 2016. "*Standar Kebutuhan Hidup Layak*". Melalui <http://www.gajimu.com/main/gaji/gaji-minimum/komponen-khl>