

PENERAPAN UPAH MINIMUM PROPINSI (UMP) DARI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA TERHADAP PERUSAHAAN-PERUSAHAAN SWASTA

Parlindungan Marpaung¹⁾, Madin Silalahi²⁾, dan Paskah Wirawan Daeli³⁾
Universitas Darma Agung, Medan^{1,2,3)}

E-Mail:

aldandaely@gmail.com¹⁾, silalahimadin@gmail.com²⁾,
dan 123parlinmarpaung123@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims at finding out how the application of the provincial minimum wage (UMP) from labor offices the North Sumatra province toward private companies in North Sumatra, obstacles in applying minimum wages and solutions to overcome problems in applying minimum wages. Then, concept of procedures for conducting research was discussed. Research method used is qualitative method meanwhile data collection technique was done by having interview with informants for getting accurate information and data. There are 6 informants. The results of this study are that the application of the provincial minimum wage (UMP) taking into accounts the results of a decent living needs survey (KHL) obtained from the results of a market survey to get results that will be submitted to the governor setting the provincial and district minimum wage levels.

Key Words: *Implementation, Provincial Minimum Wage, Manpower Office, North Sumatra*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah penerapan upah minimum provinsi (UMP) dari dinas tenaga kerja provinsi Sumatera Utara terhadap perusahaan-perusahaan swasta di SUMUT. Hambatan dalam penerapan upah minimum serta solusi dalam mengatasi permasalahan dalam penerapan upah minimum. Selanjutnya, membahas konsep tata cara dalam melakukan penelitian. Bentuk atau metode penelitian yang di gunakan dalam melakukan penelitian adalah metode penelitian kualitatif. Sedangkan pengumpulan data melalui wawancara dengan informan guna memperoleh informasi dan data yang akurat. sumber informan berjumlah 6 orang. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penerapan upah minimum provinsi (UMP) dengan mempertimbangkan hasil survei kebutuhan hidup layak (KHL) yang di dapatkan dari hasil survei pasar hingga mendapatkan hasil yang akan diajukan ke gubernur yang menetapkan upah minimum provinsi maupun tingkat kabupaten kota.

Kata Kunci : Penerapan, Upah Minimum Provinsi, Disnaker, Sumatera Utara

1. PENDAHULUAN

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau

bekerja kepada orang lain/ perusahaan (swasta) sebagai pekerja/ buruh. Bekerja dengan orang lain memunculkan terjadinya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hal ini mempunyai unsur pekerjaan upah dari

perintah atau hubungan industrial.

Hubungan industrial merupakan sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa dimana unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang harus bersikap berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial tersebut perlu diatur dengan tujuan akhir adalah terciptanya produktivitas atau kinerja perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas serta kesejahteraan bagi pekerja/ buruh dan pengusaha secara adil. Meningkatnya produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja/ buruh saling berkaitan, tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan bahkan saling mempengaruhi. Upah merupakan hak pekerja/ buruh yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara produktivitas kerja, kebutuhan pekerja yang dari waktu ke waktu senantiasa meningkat serta kelangsungan perusahaan. Untuk itu, penetapan upah minimum dan kenaikan upah minimum yang terlalu drastis akan merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/ landai tidak menguntungkan pekerja/ buruh, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi

sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan pekerja/buruh tidak akan tercapai. Oleh karena itu kenaikan upah minimum perlu diketahui dan disetujui oleh semua pihak.

Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum. Hal ini dikarenakan pada faktor kemampuan perusahaan yang masih cukup kesulitan apabila upah minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana diamanatkan oleh Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketika pekerja/ buruh dihadapkan pada kondisi tersebut, maka tidak ada pilihan lain dan tidak ada daya tawar lagi kecuali memilih untuk tetap bekerja walaupun dengan upah tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu sangat diperlukan adanya penetapan upah minimum sebagai upaya melindungi para pekerja/buruh sehingga upah yang diterimanya dapat menjamin kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya dan para pekerja/buruh tidak diperlakukan semena-mena oleh pengusaha yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan dibalik kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh para pekerja/ buruh.

Disisi lain perlu diperhitungkan dampak dari penetapan upah minimum terhadap peningkatan dan pertumbuhan perusahaan. Penetapan upah minimum

yang hanya melihat dari sudut kepentingan pekerja/ buruh sangat tidak menguntungkan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya dua sisi yang perlu mendapatkan perlindungan secara adil. Pekerja/ buruh sangat membutuhkan upah yang memadai demi pemenuhan kebutuhan hidupnya beserta keluarga, namun demikian perusahaan perlu mendapatkan jaminan dalam peningkatan dan pengembangan usahanya.

Oleh karena itu, perlu kebijaksanaan dalam penetapan upah minimum sebagai upaya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh namun dengan tetap memperhitungkan kemampuan perusahaan sehingga dalam penetapan upah minimum mampu memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan juga terjamin. Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan wakil dari para pekerja/buruh di suatu perusahaan. Keberadaan Serikat pekerja/Serikat Buruh ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan diatur juga di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesuai Undang-Undang tersebut, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan dibentuk sekurang-

kurangnya oleh sepuluh orang pekerja/buruh. Dengan demikian dalam satu perusahaan sangat dimungkinkan terdapat lebih dari satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dimana Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut dibuat secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh selaku wakil pekerja/buruh. Dalam mekanisme perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tentunya akan lebih mudah dan terarah apabila wakil pekerja/buruh dalam satu perusahaan hanya satu. Konflik akan lebih mudah timbul apabila dalam satu perusahaan terdapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih dari satu terutama dalam hal menentukan siapa yang berhak untuk berunding. Ketertarikan peneliti mengangkat masalah ini adalah adanya perbedaan kepentingan antara pekerja/ buruh dengan perusahaan, dalam hal ini perusahaan kecil yang perlu diperhatikan dalam penetapan upah minimum. Kesejahteraan Pekerja/Buruh harus berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah proses penetapan upah minimum provinsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- 2) Bagaimanakah kendala dalam proses penerapan upah minimum provinsi terhadap perusahaan-perusahaan di Provinsi Sumatera Utara?
- 3) Tindakan apa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja apabila ada perusahaan yang tidak membayar upah minimum terhadap pekerja/buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja menurut pasal 1 angka 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan menurut Imam Soepomo, ketenagakerjaan adalah himpunan baik tertulis atau tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan mendapat upah. (Husni, 2007)

Menurut Molenaar, ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku yang pokoknya mengatur

hubungan antara tenaga kerja dengan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dengan pengusaha. Sedangkan tenaga kerja menurut pasal 1 angka 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.

2.1 Pihak-Pihak dan Hubungan Kerja

Dalam pasal 1 angka 4 dan 5, UU No.13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Sedangkan pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Pengertian lain adalah sama dengan diatas namun berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam perjanjian kerja yang terjadi menurut KUH

Perdata adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan menurut Imam Soepomo adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yaitu majikan dan majikan mempekerjakan buruh dengan membayarkan upah mereka.(Asikin,2004)

Menurut UU No.13 pasal 52, ayat 1, tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.2 Sistem Upah

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 perundangan-

undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan suatu imbalan atau balas jasa atas penggunaan factor produksi yang berupa tenaga kerja. Upah harus memiliki nilai standar. Oleh karena itu kita sering mendengar istilah upah minimum. Tujuannya dengan adanya upah minimum dapat melindungi pekerja dari upah murah dan memenuhi standar hidupnya.

Upah minimum dibagi menjadi dua bagian yaitu upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota. Hal ini ditetapkan setahun sekali oleh Gubernur. Upah yang diberikan para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang diberikan pekerja untuk kepentingan produksi atau jasa. Upah yang diterima pekerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu pertama, upah nominal yaitu sejumlah upah dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja. Kedua, upah riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.(olive-story.blogspot.com,2012).

Untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan terjaminnya kelangsungan hidup

perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan upah di pasar kerja. Mekanisme penetapan upah tersebut diatur dalam UU No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yang terdiri dari :

- 1) Upah Minimum
- 2) Kesepakatan Upah
- 3) Penerapan Struktur dan skala upah dan
- 4) Peninjauan upah secara berkala.

Upah minimum propinsi adalah tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud mengatur besarnya upah minimum untuk daerah yang bersangkutan maka disebut UMK, dimana UMK ditetapkan oleh Gubernur dan harus lebih tinggi dari UMP. Penetapan upah minimum demi menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dengan tidak memberatkan perusahaan perlu diwujudkan demi kepentingan bersama.

Tujuan penetapan upah minimum terbagi dua yaitu tujuan makro dan tujuan mikro. Tujuan makro adalah :

- 1) Pemerataan, kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja/buruh tingkat bawah dan tingkat paling atas.

- 2) Peningkatan daya beli pekerja/buruh. Kenaikan upah minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja/buruh yang akan mendorong ekonomi rakyat.
- 3) Perubahan struktur biaya perusahaan. Kenaikan upah minimum akan memperbaiki atau merubah struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
- 4) Peningkatan produktivitas. Peningkatan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sedangkan tujuan mikro ialah :

- 1) Sebagai jarring pengaman, agar upah terendah tidak semakin merosot
- 2) Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi.
- 3) Meningkatkan penghasilan pekerja/buruh tingkat terendah.
- 4) Meningkatkan etos dan disiplin kerja
- 5) Memperlancar komunikasi antara pekerja/buruh dan pengusaha

3. METODE PELAKSANAAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu suatu metode yang

digunakan untuk mempelajari mutu atau bobot suatu benda ataupun dari suatu keadaan sosial yang sulit diukur dengan angka. Pendekatan ini memperhatikan pembentukan teori substantif berdasarkan teori konsep-konsep yang timbul dari data empiris. Dengan pendekatan kualitatif, peneliti melakukan penelitian pada latar alamiah, maksudnya peneliti melihat kenyataan yang ada dilapangan dengan data deskriptif yang pada umumnya dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang teliti secara tepat.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan di bulan Mei 2019 sampai dengan Agustus 2019. Sumber data melalui wawancara dengan informan sebagai berikut :

- 1) Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnaker Provinsi Sumatera Utara
- 2) Kepala Seksi Penyelesaian perselisihan Disnaker Provsu
- 3) Dewan Pengupahan Daerah Provinsi Sumatera Utara
- 4) Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Sumber data lainnya dengan melakukan olah data dokumen dan melakukan observasi. Teknik dokumentasi

yang dilakukan yaitu dengan mencari, menemukan, dan mengumpulkan catatan-catatan yang berkaitan dengan Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

4. HASIL dan PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara berada di Jln. Asrama No. 143 Medan yang berdiri sejak tanggal 13 Juli 2001.

Sebelum menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara telah beberapa kali mengalami perubahan nama antara lain :

- a. Departemen Transmigrasi dan Sosial.
- b. Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi.
- c. Departemen Tenaga Kerja.
- d. Departen Transmigrasi.
- e. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Setelah UU No. 22 Tahun 1999 dan penetapan PERDA (Peraturan Daerah) No. 3 Tahun 2001 tentang Dinas Provinsi Sumatera Utara, maka kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja diubah menjadi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara, yang merupakan gabungan dan pengintegrasian dari :

- 1) Kantor Wilayah Departemen

- Tenaga Kerja yang beralamat di Jln. Asrama No.143 Medan, yang dipimpin oleh Bapak Drs. Moch Chodjin.
- 2) Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jln. SM. Raja Medan yang dipimpin oleh Bapak Ir. Iwan Rifai, MM.
 - 3) Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi dan PPH yang beralamat di Jln. William Iskandar No.331 Medan yang dipimpin Ir. Aziz Zeid Gumai.

Adapun Visi dan Misi Disnaker

Provsu adalah sebagai berikut :

Visi Disnaker Provsu :Terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing dan harmonis, masyarakat transmigrasi yang mandiri, dan administrasi kependudukan yang profesional.” Sedangkan Misinya adalah :

- 1) Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.
- 2) Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan luar negeri, serta memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.

- 3) Meningkatkan pengawasan, perlindungan ketenagakerjaan dan pembinaan hubungan industrial untuk mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif.
- 4) Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi, serta mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri.
- 5) Memfasilitasi hak-hak dasar kependudukan melalui penyelenggaraan administrasi kependudukan yang profesional.

4.2 Proses Penetapan Upah Minimum

Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Komponen kehidupan yang layak digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum. Perhitungan ini berdasarkan kebutuhan hidup pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhan dasar yang meliputi kebutuhan pangan perhari, perumahan, pakaian, pendidikan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara, Bapak Maruli Silitonga, SE. MM bahwa :

“Penerapan atau penetapan upah

minimum dilaksanakan pada 1 November tiap tahunnya. Penetapan upah minimum baik itu tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota. Penetapan upah minimum berdasarkan tingkat Inflasi dan PDB Nasional dan baru dikalikan dengan hasil upah minimum yang lama, dari hasil tersebut didapatkan hasil upah minimum untuk tahun kedepannya. Untuk penetapan upah minimum yang baru, harus lebih besar dari upah minimum tahun sebelumnya. Setelah hasil di dapatkan, Dewan Pengupahan Daerah mengusulkan Upah minimum kepada Gubernur dan Gubernur-lah yang akan mensahkan upah minimum. Ingat untuk ketentuan UMK, harus lebih besar dari UMP."

Sedangkan menurut Ibu Yusnidar Manihuruk, SE selaku Anggota Dewan Pengupahan Daerah Provinsi Sumatera Utara, menjelaskan bahwa :

"Dalam penerapan upah minimum, pemerintah dan Serikat Pekerja serta Apindo melakukan survei harga di pusat pasar. Setelah mendapatkan hasil tersebut di antara hasil dari harga kebutuhan pangan dan lainnya. Setelah didapatkan data dari hasil survei di tiap daerah maka semua berkas atau data yang ada akan dikumpulkan dan dirapikan secara bersama oleh Dinas Tenaga Kerja dan Dewan Pengupahan Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk mendapatkan hasil akumulasi Upah untuk tahun kedepannya.

Setelah dilakukan rapat di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara hasil yang ada di sampaikan ke Gubernur untuk disahkan atau dibenarkan untuk diterapkan, karna kita harus mengetahui bahwa upah minimum ini diterima oleh pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tertentu.

4.3. Kendala Dalam Proses Penerapan Upah Minimum Provinsi Terhadap Perusahaan-Perusahaan di Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bapak Fred Kelly W. Simorangkir, SH. M.AP menyampaikan bahwa :

"Permasalahan dalam penetapan upah minimum, misalnya kendala antara perusahaan kelas menengah ke bawah dimana dalam penetapan upah minimum yang tidak sesuai dengan rata-rata penghasilan perusahaan menengah ke bawah dibandingkan dengan perusahaan kelas atas yang mampu mengikuti ketentuan dari penetapan upah minimum baik tingkat kabupaten/kota maupun tingkat provinsi. Pada dasarnya yang namanya upah minimum provinsi ini berlaku untuk semua kalangan usaha baik atas, menengah maupun kalangan bawah sedangkan untuk upah minimum kabupaten/kota berlaku pada perusahaan

yang dimana daerah dimana perusahaan itu berada telah terdaftar direkapitulasi upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota. Namun pada kenyataannya sendiri dapat kita lihat ada saja usaha menengah dan kecil ini yang tidak mengikuti ketentuan upah minimum provinsi, dan bahkan perusahaan besarpun tidak sedikit yang bermasalah kepada karyawannya dalam pemberian upah.

4.4 Tindakan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Sesuai UU No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bapak Fred Kelly W. Simorangkir, SH. M.AP menyampaikan bawah :

“Perusahaan wajib membayar upah pekerjanya. Jika tidak membayar upah sesuai UU Ketenagakerjaan maka perusahaan wajib membayar denda sesuai dengana persentase tertentu dari upah pekerja. Setelah membayar denda, perusahaan wajib membayar upah mereka. Jumlah denda disesuaikan dengan pasal 55 ayat 1 PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Jika terjadi masalah PHK, dankaryawan membuat laporan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera utara, maka pihak instansi mengkaji

masalah yang terjadi dari pembuat laporan maka setelah dikaji maka bidang penyelesaian permasalahan hubungan industrial membuat surat panggilan ke perusahaan untuk dilakukannya mediasi dalam menyelesaikan masalah yang dibuat oleh pembuat laporan.

Jika dalam mediasi yang dilakukan tidak direspon oleh pihak perusahaan ataupun kedua belah pihak selama dilakukannya sidang pertama, kedua dan ketiga, maka kedua belah pihak akan dikeluarkan anjuran dalam bentuk surat pengantar ke pengadilan dimana sesuai tahapan yaitu Biparti (antara perusahaan dengan pekerja), Tripartite (instansi dengan prusahaan), dan terakhir Pengadilan Hubungan Industrial.

5. SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dalam penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Sumut yang terdiri dari tiga unsur yaitu pemerintah, APINDO dan Serikat Pekerja/Buruh tanggal 1 November setiap tahunnya. Pertimbangan keputusan disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah No. 78/2015 tentang Pengupahan serta Surat

Edaran Menteri Tenaga Kerja dan PDB Nasional. Proses penetapan upah minimum dimulai dari penyusunan tim survei oleh Pemerintah, SP (Serikat Pekerja) dan Apindo untuk meninjau langsung ke pusat pasar berkenaan dengan harga kebutuhan yang dikonsumsi oleh masyarakat yang sesuai Permenakertrans No. PER/17/MEN/VII/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Kebutuhan Hidup Layak. Adanya penerapan upah ini dilakukan agar adanya ketentuan upah yang jelas untuk pekerja /buruh di setiap perusahaan.

- 2) Faktor terjadinya kendala dalam penerapan upah baik itu UMP maupun UMK yakni perusahaan tingkat bawah dan menengah yang tidak mampu menjalankan ketentuan dari ketetapan UMP dan UMK itu sendiri sehingga terjadi kesenjangan antara pekerja dan perusahaan. Walaupun UMP lebih kecil dari UMK, terdapat Perusahaan kecil dan Menengah yang tidak mampu memberikan upah kepada pekerja baik itu sesuai dari ketentuan UMP. Namun pada dasarnya untuk penerapan upah minimum baik itu tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota terhadap

perusahaan baik itu tingkat bawah, menengah maupun atas harus ada terlibat pekerja/karyawan di perusahaan tersebut minimal 1 sampai 10 orang.

- 3) Tindakan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Sesuai UU No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan adalah Dinas menekan perusahaan agar wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja. Setelah membayar denda, perusahaan wajib membayar upah mereka. Jumlah denda disesuaikan dengan pasal 55 ayat 1 PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Jika terjadi masalah PHK, dan karyawan membuat laporan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera utara, maka pihak instansi mengkaji masalah yang terjadi dari pembuat laporan. Setelah dikaji maka bidang penyelesaian permasalahan hubungan industrial membuat surat panggilan ke perusahaan untuk dilakukan mediasi dalam menyelesaikan masalah yang dibuat oleh pembuat laporan. Jika dalam mediasi yang dilakukan tidak direspon oleh pihak perusahaan ataupun kedua belah

pihak selama dilakukannya sidang pertama, kedua dan ketiga, maka kedua belah pihak akan dikeluarkan anjuran dalam bentuk surat pengantar ke pengadilan dengan tiga ketentuan sesuai tahapannya yaitu Biparti (antara perusahaan dengan pekerja), Triparti (instansi dengan perusahaan), dan terakhir Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka Buku

Abdul, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

Andrian, 2009, *Hukum Perburuhan di Indonesia*

Asikin, Zainal. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

H. Manulang, Sedjun, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*

Husni, 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2011. *Pengupahan*

dan Perlindungan upah

Kensil, CST, 1984, *Peraturan Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*

Poerwanto, Helena, dan Suliati, 1987, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial*

Revisi Ketenagakerjaan Indonesia. 2013, Edisi 1, Edisi 2, Edisi 3

Rusli, Hardijan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*

Soedardji, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*

Soepomo, Iman, 1970, *Pengantar Hukum Perburuhan* Sutedi,

Sonny, Swisca, 2010, *Ketenagakerjaan Indonesia*

Usman dan Akbar, 2010. *Metode Penelitian*.

Usman, Agusfian, Husni, Zaeni, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*

Perundang-Undangan :

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

UU Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

UU RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Permenakertrans No. PER/17/MEN/VII/2005 Tentang

Komponen dan Pelaksanaan
Tahapan Kebutuhan Hidup Layak.
PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang
Pengupahan

Internet:

<http://olivesstory.blogspot.com/2012/09/definisi-upah-teori-upah-dan-teori-upah.html>

<https://www.katapengertian.com/2016/01/pengertian-ketenagakerjaan-dan.html>

<https://spn.or.id/kesejahteraan-buruh-adalah-kesejahteraan-rakyat/>

https://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan_industrial

<https://ahmadsamantho.wordpress.com/2012/10/22/undang-undang-dasar-1945-setelah-amandemen-i-s-d-iv-dalam-satu-naskah/>

<https://spn.or.id/pengertian-ump-dan-umk/>

<https://ngada.org/menaker266-2000.html>

<http://merlinda-d-h->

[fpsi10.web.unair.ac.id/artikeldetail-46318-Umum-rangkuman.html](http://merlinda-d-h-fpsi10.web.unair.ac.id/artikeldetail-46318-Umum-rangkuman.html)