

**PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) DALAM PERJANJIAN
KERJA DI KABUPATEN GOWA**



Oleh:

ANDI MUHAMMAD FADHIL

040 2022 0171

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan
untuk melakukan penelitian

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA

MAKASSAR

2025

HALAMAN JUDUL

**PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DALAM PERJANJIAN KERJA
DI KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

**Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna
memperoleh gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum Program
Studi Ilmu Hukum di Universitas Muslim Indonesia**

OLEH

ANDI MUHAMMAD FADHIL

040 2022 0171

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA

MAKASSAR

2026

PERSETUJUAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa hasil penelitian untuk penyusunan skripsi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Andi Muhammad Fadhil
NIM : 04020220171
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi/Penelitian : Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dalam Perjanjian Kerja di Kabupaten Gowa

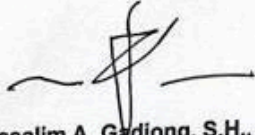
Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Skripsi.

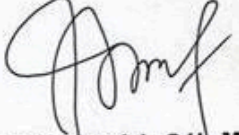
Makassar, 2026

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Agussalim A. Gadjong, S.H., M.H.
NIPs. 104960615


Dr. Nurhaedah, S.H., M.H.
NIP. 197805122008042001

Mengetahui
Ketua Bagian Hukum Perdata

Dr. Hj. Anggreany Arief, S.H., M.H.
NIP. 197412032005012001

iii

PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : Andi Muhammad Fadhil

NIM : 04020220171

Bagian : Hukum Perdata

Judul Skripsi : Penetapan Upah Minimum Provinsi dalam Perjanjian Kerja di Kabupaten Gowa.

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Dikeluarkan di : Makassar

Pada Tanggal 2026

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Dr. Andika Prawira Buana, S.H., M.H

NIPs. 104151319

PENGESAHAN SKRIPSI

PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DALAM PERJANJIAN KERJA DI KABUPATEN GOWA

Disusun dan diajukan oleh:

Andi Muhammad Fadhil

04020220171

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi pada Program Studi
Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia

Pada, April 2026

dan dinyatakan diterima

Makassar, 2026

Panitia Ujian,

Ketua

Dr. Agussalim A. Gadjong, S.H., M.H.

NIPs: 104960615:

Anggota

Dr. Nurhaedah, S.H., M.H.

NIP: 197805122008042001

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muslim Indonesia



Prof. Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H

NIPs: 104101110

PENGESAHAN PENGUJI

Diterangkan bahwa skripsi Mahasiswa :

Nama : Andi Muhammad Fadhil
NIM : 04020220171
Bagian : Hukum Perdata
Dasar Penetapan : 0212/H.05/FH-UMI/X/2025
Judul Skripsi : Penetapan Upah Minimum Provinsi dalam Perjanjian Kerja
di Kabupaten Gowa

Telah dipertahankan dihadapan Majelis Ujian Skripsi pada 2026 dan dinyatakan

Lulus oleh :

1. Dr. Agussalim A.Gadjong, S.H., M.H
(Pembimbing Ketua)
2. Dr. Nurhaedah, S.H., M.H
(Pembimbing Anggota)
3. Dr. Muhammad Arief, S.H., M.H
(Penguji I)
4. St. Darwana Handa, S.H., M.H
(Penguji II)



(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama Mahasiswa : Andi Muhammad Fadhil

NIM : 04020220171

Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**Penetapan Upah Minimum Provinsi dalam Perjanjian Kerja di Kabupaten Gowa**" saya ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan dari skripsi merupakan hasil plagiasi maka saya bersedia menerima sanksi karena perbuatan tersebut.

Makassar, April 2026

Yang menyatakan,



Andi Muhammad Fadhil

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena dengan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Skripsi ini dengan judul “Penetapan Upah Minimum Provinsi dalam Perjanjian Kerja di Kabupaten Gowa” dapat dirampungkan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Tak lupa Penulis kirimkan salawat serta salam kepada Nabi Muhammad Shallallahu’ Alaihi Wasallam sebagai suri teladan bagi seluruh umat manusia.

Disadari bahwa Skripsi ini kurang sempurna, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang ada pada penulis. Oleh karena itu, saran dan perbaikan sangat penulis harapkan.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terimakasih diiringi do’a kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala, kepada kedua orang tua penulis ayahanda **Andi Hilal** dan ibunda **Andi Hasmayanti** yang telah membesarkan, mendidik, menyayangi dan mengorbankan banyak hal kepada penulis dapat merampungkan skripsi penulis, karena beliau adalah yang menjadi alasan kenapa penulis melakukan apa yang penulis lakukan saat ini. Tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada saudara penulis **Andi Mayang Zhilsa, S.H.** dan saudara **Andi Salsabilla Azzahra, S.H.** selalu memberikan doa juga

dukungan di masa-masa sulit penulis.

Selanjutnya diucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Hambali Thalib, SH., MH.** Selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia;
2. Bapak **Prof. Dr. Muh. Rinaldy Bima, SH., MH.** Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia;
3. Ibu **Dr. Hj. Anggreany Arief, SH.,MH..** selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia; yang telah memberikan izin, kesempatan dan fasilitas kepada penulis selama mengikuti pendidikan Program Sarjana;
4. Bapak **Dr. Agussalim A.gadjong, SH.,MH.** dan Ibu **Dr.Nur Haedah, SH.,MH.** selaku Ketua dan Anggota Pembimbing yang memberikan bimbingan, dengan penuh keseriusan, kecermatan dan kebijakan dalam memberi petunjuk petunjuk perihal prinsip penulisan karya ilmiah kepada penulis;
5. Bapak **Dr. Mohammad Arief SH.,MH** dan Ibu **St. Darwana Handa, SH.,MH.** selaku Penilai yang memberikan masukan dan saran pada ujian Seminar Proposal sampai Ujian Skripsi;
6. Segenap Dosen Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia yang telah banyak berjasa mendidik penulis sehingga berhasil menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia;

7. Pimpinan dan Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia atas bantuannya dalam melayani segala kebutuhan penulis selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi;

Kepada seluruh sahabat penulis, yang tergabung dalam grup Kidskids, yang beranggotakan **Muh. Fadhil Firjatullah, Buhari Bure, Muh. Jalil, M. Alifarhan Putra Azmi, Muhammad Arfan, Muhammad Farhan, Safwan Al Faad Faisi, Fajar Mustafa, Andi Ningrad Milad Muhammad, Maulana Malik, Moh. Rayyan Ramadhan Aimy**, terima kasih sudah menjadi sahabat di bangku perkuliahan yang kemudian penulis anggap sebagai keluarga disaat penulis berada jauh dari rumah. Penulis mengucapkan terima kasih atas berbagai dukungan dan memori yang tercipta, bangga lewati denganmu hari ini. Penulis berharap dengan hadirnya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan teknologi pada masyarakat.

Makassar, 2026

Andi Muhammad Fadhil

ABSTRAK

Andi Muhammad Fadhil, 04020220171: dengan judul “**Penetapan Upah Minimum Provinsi dalam Perjanjian Kerja di Kabupaten Gowa**. Di bawah bimbingan Agussalim A.Gadjong sebagai Ketua Pembimbing dan Nur Haedah sebagai Anggota Pembimbing.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penetapan perjanjian kerja yang ada di Kabupaten Gowa dan untuk menjamin hak antara perusahaan dan pekerja.

Tipe penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu pendekatan empiris, yaitu metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mengkaji secara nyata bagaimana bentuk perjanjian kerja serta peraturan yang ada di dalamnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di Kabupaten Gowa, pekerja sebagian telah mematuhi peraturan yang telah diberikan pada mereka, tetapi masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh para perusahaan, termasuk dalam bidang hal-hal kecil terutama dalam hal bidang transparansi dan lemahnya pengawasan serta kesadaran masyarakat yang belum mengetahui betul hak dari mereka disinilah Peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi menjadi mediator dan pengawasan dari masalah tersebut.

Rekomendasi penelitian ini meliputi penguatan pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi untuk kepatuhan penuh terhadap pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, penegakan sanksi, dan peninjauan upah, untuk keseimbangan produktivitas serta kesejahteraan pekerja.

Kata kunci: Perjanjian Kerja,Ump, Perusahaan, Pekerja , Hak pekerja,

DAFTAR ISI

PROPOSAL PENELITIAN.....	
i	
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	
ii	
DAFTAR ISI.....	
iii	
BAB 1 PENDAHULUAN.....	
1	
A. Latar Belakang Masalah.....	
1	
B. Rumusan Masalah.....	
13	
C. Tujuan Penelitian.....	
13	
D. Manfaat Penelitian.....	
13	
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	
15	
A. Tinjauan Umum Tentang Upah.....	
15	
1. Pengertian Upah.....	
18	

2. Tujuan Penetapan Upah Minimum.....	21
3. Upah Minimum Provinsi Menurut Perjanjian Kerja.....	21
B. Tinjauan Umum Tentang Upah.....	23
1. Pengertian Upah Dalam Perjanjian Kerja	23
2. Hak-Hak Dan Kewajiban Perjanjian Kerja.....	25
3. Hubungan Perjanjian Kerja.....	29
C. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Dalam Upah.....	32
1. Konsep Perlindungan Hukum dalam Pengupahan.....	32
2. Jenis Perlindungan Dalam Perjanjian Kerja.....	34
D. Tinjauan Umum Bagi Buruh yang Dibayar Dibawah UMP....	35
1. Perlindungan Hukum Hak Buruh yang Dibayar Dibawah UMP.....	36
2. Tanggung jawab Hukum Dalam Upah Yang Tidak Sesuai.....	37
3. Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha Yang Membayar UMP	dibawah

BAB III METODE PENELITIAN

47

- A. Tipe Penelitian
47
- B. Lokasi Penelitian
47
- C. Populasi dan Sampel
49
- D. Jenis dan Sumber Data Hukum
- E. Teknik Pengumpulan Data
50
- F. Analisis Data
50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Implementasi Pelaksanaan Penetapan Upah Minimum
Antara Perusahaan dan Pekerja di Kabupaten Gowa
51

- B. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Untuk
Menjamin Hak Antara Perusahaan dan Pekerja Agar
Tidak Terjadi Permasalahan Kerja
66

BAB V PENUTUP

70

- A. Kesimpulan
70
- B. Saran

72

DAFTAR PUSTAKA

73

LAMPIRAN

76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upah merupakan hak dasar setiap pekerja yang dijamin oleh negara dan menjadi aspek penting dalam mewujudkan kesejahteraan sosial serta keadilan ekonomi. Dalam konteks hubungan kerja, upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas tenaga dan waktu yang telah dicurahkan oleh pekerja, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan terhadap martabat manusia. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban untuk mengatur dan menjamin agar setiap pekerja memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat ¹(2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Salah satu bentuk perlindungan pemerintah terhadap hak-hak pekerja dalam aspek pengupahan adalah melalui penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP). Kebijakan UMP berfungsi sebagai batas terendah upah yang harus diberikan perusahaan kepada pekerja untuk mencegah praktik eksploitasi, menjaga stabilitas daya beli, dan

¹ amanat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

menjamin pemenuhan kebutuhan hidup layak. Dasar hukum mengenai upah minimum pertama kali tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang beberapa ketentuannya telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023² tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Aturan teknis mengenai mekanisme penetapan upah selanjutnya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang kemudian diperbaharui dengan hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 sebagai regulasi paling mutakhir terkait penetapan upah minimum di Indonesia.

Melihat berbagai permasalahan tersebut, pengaturan upah dalam UU Cipta Kerja menjadi isu penting untuk dikaji, terutama terkait standar dalam upah minimum, perlindungan pekerja, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan dunia usaha. Kajian ini penting untuk dibahas karena dari 24 Kabupaten/Kota hanya ada 3 yang menggunakan UMK yaitu Kota Makassar/Pangkep/Luwu timur, ke tiga Kab/Kota tersebut menyusun UMK nya sendiri karena Kab/Kota yang tidak memiliki UMK, berarti mengacu ke UMP seperti di Kabupaten Gowa tidak buat UMK jadi selain 3 Kab/Kota Makassar/Pangkep/Luwu timur tersebut harus menggunakan UMP

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

sebagaimana di Pasal 12 Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 yaitu Dalam hal di Kabupaten/Kota belum terdapat Upah Minimum Kabupaten/Kota maka yang berlaku Upah Minimum Provinsi.³

Jadi semua Kab/Kota diluar yang 3 diatas yang tidak menggunakan UMK wajib menggunakan UMP sebagaimana telah diatur diatas dalam Pasal 12 Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 dari 3 tersebut Meskipun penetapan UMP telah memiliki dasar hukum yang kuat, Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi Tahun 2025.

Dalam hal pengusaha tidak mematuhi sebagaimana dimaksud dalam Diktum. dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pekerja/Buruh yang telah menerima upah di atas ketentuan Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan dalam Keputusan ini, dilarang mengurangi atau menurunkan yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan (PP) dan/atau pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengawasan pelaksanaan Keputusan Gubernur ini. Dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2025 dan memiliki kekuatan mengikat sepanjang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

³ Pasal 12 Permenaker Nomor 16 Tahun 2024

Apabila terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan diadakan perbaikan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan yang telah ditetapkan atau yang sudah berlaku.

dalam praktiknya masih sering muncul berbagai permasalahan di lapangan. Banyak perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan UMP secara penuh dengan alasan kondisi ekonomi, kemampuan finansial perusahaan, atau faktor produktivitas tenaga kerja. Di sisi lain, sebagian pekerja masih menerima upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, yang secara hukum jelas melanggar peraturan perundang-undangan dan merugikan hak pekerja. Permasalahan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan normatif (*das sollen*) dan praktik pelaksanaan (*das sein*) di lapangan.

Selain itu, dalam perspektif hukum perdata, perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha seharusnya dibuat berdasarkan asas-asas fundamental dalam perjanjian, seperti asas kebebasan berkontrak, asas itikad baik, dan asas keadilan sebagaimana diatur dalam Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Namun pada kenyataannya, posisi itawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha sering kali seimbang. Situasi tersebut menunjukkan perlu adanya penetapan upah minimum provinsi (UMP) dalam perjanjian kerja menurut KUH Perdata. Analisis ini penting untuk mengetahui apakah ketentuan hukum yang mengatur UMP telah

dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum perdata, serta bagaimana perlindungan hukum diberikan kepada pekerja apabila terjadi pelanggaran terhadap upah minimum yang telah ditetapkan.

Terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang mengatur syarat sahnya perjanjian, termasuk adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal (Pasal 1320).⁴Di sisi lain, dalam praktik hubungan kerja, kebebasan para pihak untuk menentukan isi perjanjian dibatasi oleh norma-norma hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (*dwingendrecht*), salah satunya adalah ketentuan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan penerapannya di tingkat lokal seperti Kabupaten Gowa.

Kabupaten Gowa sebagai salah satu wilayah di Provinsi Sulawesi Selatan menerapkan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan sebagai standar upah minimum yang harus dipenuhi oleh pengusaha ketika menyusun perjanjian kerja dengan pekerja. UMP ini ditetapkan melalui mekanisme pemerintahan yang melibatkan pertimbangan kebutuhan hidup layak, kondisi perekonomian, serta produktivitas tenaga kerja di tingkat provinsi. Namun, dalam praktik di Kabupaten Gowa masih ditemukan perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah UMP, baik karena kurangnya pemahaman pengusaha,

⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal (1320)

lemahnya posisi tawar pekerja, maupun lemahnya pengawasan terhadap ketentuan upah minimum.

Permasalahan ini menjadi relevan jika ditinjau dari perspektif KUHPperdata. Perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah UMP menimbulkan konflik antara asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUHPperdata) dan kewajiban mematuhi norma yang bersifat memaksa. Menurut Pasal 1337 KUHPperdata, perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang atau ketertiban umum dinyatakan batal demi hukum, sehingga klausul upah yang tidak memenuhi ketentuan UMP dianggap tidak sah. Hal ini berdampak langsung terhadap perlindungan hak pekerja, terutama mereka yang berada dalam posisi yang lemah dan kurang mendapatkan informasi mengenai hak-hak mereka

Dalam konteks hubungan kerja di Kabupaten Gowa, UMP Sulawesi Selatan menjadi standar minimum upah karena daerah tersebut tidak menetapkan UMK, sehingga seluruh perusahaan di Gowa wajib menggunakan UMP sebagai dasar penetapan upah. Namun, pada praktiknya masih ditemukan perjanjian kerja yang tidak mencantumkan atau bahkan menetapkan upah di bawah UMP, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian dengan prinsip sahnya perjanjian yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, penting untuk meninjau kembali bagaimana perjanjian kerja di Kabupaten Gowa disusun dan memastikan bahwa

penetapan upah sesuai UMP telah selaras dengan ketentuan KUHPadata sehingga tercipta hubungan kerja yang adil, pasti, dan melindungi kedua belah pihak.:

Berikut ini beberapa peraturan yang mengatur tentang perlindungan hukum buruh dan pengupahan buruh:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur Skala Upah.⁶
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.⁷

Sampai saat ini, peran kaum buruh dikesampingkan dalam pembuatan kebijakan, termasuk dalam kebijakan mengenai upah dan sejenisnya, karena buruh masih dianggap sebagai komunitas lemah pendidikan dan lemah dalam segala bidang. Selain itu, kaum buruh hanya manusia yang bisa dimanfaatkan tenaganya dalam benak pengusaha dan pemerintah. Dalam proses penyelenggaraannya senantiasa dilandaskan pada hukum yang berlaku di negara tersebut. Jika dikaitkan dengan Negara Indonesia, maka jelas bahwa Indonesia merupakan negara hukum, hal ini sebagaimana yang telah ditegaskan

⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶ Permenaker No.1 Tahun 2017 (struktur dan skala upah)

⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum.¹ Negara Indonesia adalah negara hukum yang berdasarkan Pancasila, bertujuan mencapai masyarakat yang adil, makmur dan merata.

Upah merupakan hal yang sangat strategis bagi pekerja. Hal ini dikarenakan bahwa upah merupakan hak-hak dasar (*grondrechten*) dari setiap pekerja yang telah melaksanakan pekerjaannya sebagaimana yang telah disepakati bersama antara pemberi kerja dengan pekerja.

Bagi pekerja upah sangat diperlukan membiayai hidup dirinya serta keluarganya, dan juga dapat dijadikan sebagai dorongan bagi pekerja untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu upah sebagai hak, maka seharusnya negara bertindak untuk melindungi setiap pekerja agar tetap memperoleh hak tersebut tanpa ada pelanggaran sedikit pun. Perlindungan negara disini dapat berupa memberikan pengaturan yang jelas terkait dengan mekanisme penetapan upah minimum setiap pekerja, atau kebijakan-kebijakan lainnya yang dianggap mampu memberikan perlindungan tersebut. Penetapan upah merupakan salah satu bentuk kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk melindungi dan memajukan kesejahteraan pekerja, sehingga dengan tersebut maka pemerintah sebaiknya mengatur secara adil terkait dengan penetapan

upah tersebut. Negara melalui pemerintah telah memberikan perlindungan tersebut melalui penetapan peraturan ketenagakerjaan. Salah satu pengaturan mengenai upah yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Selanjutnya disebut sebagai UU Cipta Kerja), yang secara substansi menurut pandangan pemerintah telah memberikan perlindungan serta kepastian mengenai mekanisme penetapan upah minimum setiap pekerja disuatu wilayah.⁸

Proses penetapan upah merupakan salah bentuk perlindungan kepada pekerja agar upah yang dibayarkan tidak terlalu rendah sehingga tidak mampu mencukupi kebutuhannya. Hal tersebut berkaitan erat dengan keberadaan kebijakan upah minimum yang dianggap sebagai salah satu instrumen pengentasan kemiskinan dan mendorong kemajuan ekonomi Indonesia. Disamping itu kebijakan penetapan upah minimum juga telah dikategorikan sebagai salah satu kebijakan yang bersifat strategis nasional hal ini sebagaimana yang telah ditegaskan pemerintah dalam Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP 36/2021) yang menyatakan bahwa :“Kebijakan pengupahan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional”.

Penetapan upah minimum pada tahun 2022 yang mengharuskan untuk tetap mengacu pada ketentuan yang ada dalam UU Cipta Kerja.

⁸ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Hal ini kemudian menimbulkan ketidakpastian hukum karena sebagaimana dalam amar putusan *a quo* telah memerintahkan pemerintah untuk menanggukkan penggunaan UU Cipta Kerja khususnya dalam pengambilan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Akan tetapi dalam penetapan upah minimum tahun 2022 masih tetap menggunakan UU Cipta Kerja beserta dengan aturan turunannya padahal sebagaimana dalam uraian sebelumnya bahwa pemerintah telah memasukan kebijakan penetapan upah sebagai salah satu kebijakan yang bersifat strategis nasional. Sehingga menimbulkan dinamika hukum mengenai penafsiran dari kata kebijakan yang bersifat strategis.

Dalam QS. Al- A'raf Ayat 85 menjelaskan tentang berhubungan dengan perjanjian kerja sebagaimana dalam firmanNya:

وَالِى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَاقَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ
مِّن رَّبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ
إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۝٨٥

Terjemahan: “Wahai kaumku, sembahlah Allah. Tidak ada bagimu tuhan (yang disembah) selain Dia. Sungguh, telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka, sempurnakanlah takaran dan timbangan, dan janganlah merugikan (hak-hak) orang lain sedikit pun. Jangan (pula) berbuat kerusakan di bumi setelah perbaikannya. Itulah lebih baik bagimu, jika kamu beriman.”

Ayat ini menegaskan bahwa keadilan dalam takaran dan timbangan bukan sekadar persoalan teknis dalam jual beli, melainkan mencerminkan

ketaatan kepada Allah dan menjadi pondasi moral dalam seluruh aspek muamalah, termasuk bidang Upah dan Ketenagakerjaan. Islam menempatkan kejujuran, keadilan, dan keseimbangan sebagai prinsip utama dalam setiap transaksi agar tidak ada pihak yang dirugikan. Dengan demikian, pemenuhan hak upah bagi pekerja secara layak dan proporsional juga termasuk bagian dari pelaksanaan nilai-nilai keadilan yang diperintahkan Allah SWT.

Prinsip ini sangat relevan dengan konteks penetapan dan pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Indonesia. UMP bertujuan untuk menjamin agar setiap pekerja memperoleh penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup layak sesuai dengan standar sosial dan ekonomi di suatu wilayah. upah yang layak bukan sekadar angka nominal, tetapi merupakan bentuk penghormatan terhadap martabat manusia dan pengakuan atas kontribusi tenaga kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah diuraikan di atas, ada beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Implementasi pelaksanaan penetapan upah minimum antara perusahaan dan pekerja di Kabupaten Gowa

2. Implementasi Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Untuk Menjamin Hak Antara Perusahaan dan Pekerja Agar Tidak Terjadi Permasalahan Dalam Perjanjian kerja.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam usulan penelitian ini, maka pada dasarnya penulisan skripsi ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memastikan faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan masih menetapkan upah dibawah UMP meskipun telah ada regulasi yang mengaturnya.
2. Untuk mengkaji pelaksanaan mekanisme pembinaan dan penyelesaian perselesaian guna memberikan kepastian hak-hak yang adil kepada kedua belah pihak.

C.Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam usulan penelitian ini, maka pada dasarnya penulisan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum

ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengaturan dan penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam perjanjian kerja.

2. Manfaat Praktis

Dalam menyusun perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah adalah hak dari pekerja atau buruh yang didapatkan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau penyedia kerja kepada pekerja/buruh yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, tercantum juga tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya dari suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dalam hal ini upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari penyedia kerja atau pengusaha kepada buruh atau pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh atau pekerja. Secara umum peranan negara dalam membantu masyarakatnya dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya merupakan hal yang sangat penting. Hal ini kemudian telah tertuang dalam pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya dalam alinea ke empat yang telah menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia, sehingga untuk mewujudkan kesejahteraan hidup warganya, maka pemerintah menekankan kepada terwujudnya

masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Hal ini kemudian memberikan kewajiban kepada negara untuk turut serta dalam proses penentuan upah pekerja guna mewujudkan tujuan negara tersebut.

Pengertian upah secara umum peranan negara dalam membantu masyarakatnya dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya merupakan hal yang sangat penting . Pengertian Upah secara umum dapat dikatakan sebagai pembayaran yang diterima oleh buruh selama melakukan sesuatu pekerjaan. Menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia, upah didefinisikan sebagai suatu penerimaan yang berhak diterima oleh pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, baik yang dinyatakan maupun dinilai dalam bentuk uang. Upah tersebut ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau peraturan perusahaan, dan dibayarkan atas dasar hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Pengaturan ini menegaskan bahwa upah merupakan hak normatif yang wajib dipenuhi oleh pengusaha dan tidak dapat dikurangi atau ditunda secara sepihak. Secara fungsional, upah juga memiliki arti penting sebagai sumber penghidupan utama bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, penetapan besaran upah harus memperhatikan aspek keadilan, kelayakan, dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kemampuan pengusaha. Prinsip ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan⁹ dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menekankan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam praktiknya, istilah “gaji” sering kali digunakan secara bergantian dengan “upah”. Namun gaji umumnya merujuk pada pembayaran tetap yang diterima pekerja secara periodik (misalnya bulanan), sedangkan upah sering kali dikaitkan dengan pembayaran berdasarkan hasil kerja atau satuan waktu tertentu. Meskipun demikian, keduanya memiliki substansi yang sama, yaitu sebagai imbalan atas tenaga dan jasa yang diberikan pekerja kepada pemberi kerja.

Dengan memahami konsep upah secara mendalam, diharapkan tercipta hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan berkeadilan antara pekerja dan pengusaha. Penetapan dan pelaksanaan upah yang tepat bukan hanya mencerminkan ketaatan terhadap hukum, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab moral dalam menjunjung nilai-nilai keadilan sosial dan kemanusiaan.

Selain itu, Budi Santoso (2015 : 98) menjelaskan bahwa Upah Minimum Provinsi merupakan salah satu instrument, kebijakan publik dalam bidang ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk menjaga

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha melalui penetapan standar upah yang adil dan rasional.¹⁰

1. Tujuan Penetapan Upah Minimum

Berikut adalah Menurut para ahli :

1. Wayan Gde Wiryawan

Wayan Gde Wiryawan menyatakan bahwa upah merupakan hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha sesuai ketentuan hukum. Wayan Gde Wiryawan menekankan bahwa penetapan upah minimum berfungsi mencegah eksploitasi karena posisi pekerja lebih lemah dalam tawar-menawar upah, karena itu UMP diperlukan sebagai batas perlindungan minimum.¹¹

2. Menurut Erwin Gunadhi

Menurut Erwin Gunadhi Pemberian upah pekerja adalah bentuk kompensasi yang diberikan majikan kepada karyawan dan kompensasi tersebut bersifat moneter dan merupakan komponen utama kompensasi yang ada untuk karyawan. tersebut bersifat moneter dan merupakan komponen utama dari bentuk kompensasi yang ada untuk karyawan.

¹⁰ Repository UMP, Budi Santoso, Putu Gde Ariastita. 2015.

¹¹ I Wayan Gde Wiryawan, Dilematika Kebijakan Upah Minimum dalam Pengupahan di Indonesia

Perburuhan nasional selalu saja mempermasalahkan aspek kelayakan upah minimum yang tidak pernah terjadi kesepakatan antara pihak buruh dan pengusaha. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan untuk meningkatkan efisiensi. Upah yang diterima oleh pekerja atau buruh sangat penting untuk kelangsungan hidup mereka dalam memenuhi kehidupan sehari-hari. Dijelaskan bahwa upah adalah suatu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada buruh berdasarkan waktu atau jam kerja, yang dihasilkan atas banyaknya pelayanan diberikan.

Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas. Struktur upah ditentukan oleh jenjang posisi/jabatan yang diasumsikan bahwa tugas-tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja yang berbeda. Jika diamati gangguan atau keresahan di dalam hubungan perburuhan akhir-akhir ini tampaknya selalu terjadi karena hubungan yang tidak serasi, terutama menyangkut masalah upah. Masalah upah merupakan masalah dalam hubungan perburuhan karena tujuan utama dari hubungan perburuhan itu adalah untuk mendapatkan upah yang layak .

Tujuan penetapan upah ini memiliki beberapa tujuan pokok yaitu :

Dengan menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya dengan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, kesehatan, dan pendidikan.

- a.. Mencegah eksploitasi tenaga kerja, khususnya pekerja pada level bawah yang memiliki posisi tawar lemah dalam pasar tenaga kerja.
- b. Menjaga stabilitas sosial dan ekonomi dengan mencegah kesenjangan penghasilan antara pekerja dan pengusaha.
- c. Menjadi acuan bagi dunia usaha dalam menyusun struktur dan skala upah di perusahaan agar tercipta hubungan industrial yang harmonis.
- d. Mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja sebagaimana amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹²

Dengan kata lain, UMP berfungsi sebagai alat perlindungan sosial dan ekonomi untuk masyarakat dan bagi para pekerja agar dapat hidup layak dan bermartabat, sekaligus menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Tujuan umum penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja atau buruh atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

¹² Menurut PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 41 ayat (2) Ump berfungsi sebagai jaminan pengaman bagi pekerja dan buruh

Penetapan UMP bertujuan mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan melalui perlindungan terhadap pekerja, agar mereka memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL). Selain itu, UMP juga dimaksudkan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, menjaga stabilitas ekonomi serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Sebagaimana dalam uraian sebelumnya bahwa kedudukan peraturan pemerintah merupakan aturan turunan dari undang-undang. Hal ini sebagaimana hakikat keberadaan dari peraturan pemerintah yang memang merupakan ditetapkan untuk melaksanakan suatu ketentuan undang- undang. Didalam memberikan upah/gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan, Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

2. Upah Minimum Provinsi Menurut Perjanjian Kerja

Upah Minimum Provinsi (UMP) memiliki kedudukan yang sangat penting dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, UMP tidak hanya berfungsi sebagai pedoman ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen hukum yang menjamin perlindungan terhadap hak pekerja agar memperoleh penghasilan yang layak. Sedangkan dalam perspektif hukum perdata, UMP merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari substansi perjanjian kerja, karena menyangkut salah satu unsur utama dalam hubungan kerja, yakni upah.

Perjanjian kerja sendiri, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam hubungan ini, pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai perintah pengusaha, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, upah merupakan inti dari hubungan kerja, dan ketentuan mengenai UMP menjadi batas minimal yang sangat wajib dicantumkan dalam setiap perjanjian kerja.

Dalam hukum perdata, perjanjian kerja tunduk pada asas-asas umum perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), khususnya Pasal 1320 dan Pasal

1338. Salah satu asas yang sangat relevan ialah asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan isi, bentuk, dan syarat perjanjian selama tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Namun, dalam konteks perjanjian kerja, kebebasan tersebut dibatasi oleh ketentuan hukum yang bersifat memaksa (*dwingendrecht*), salah satunya mengenai upah minimum.

Artinya, meskipun pengusaha dan pekerja bebas menentukan besaran upah dalam perjanjian kerja, upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari UMP yang telah ditetapkan pemerintah provinsi. Pembatasan ini bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja sebagai pihak yang pada umumnya memiliki posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha.

Dengan adanya ketentuan UMP, negara hadir untuk menyeimbangkan hubungan hukum antara kedua belah pihak serta menjamin terpenuhinya hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dari sudut pandang yuridis, UMP memiliki sifat imperatif, artinya ketentuan mengenai upah minimum tidak dapat disimpangi melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Jika dalam suatu perjanjian kerja ditetapkan upah yang lebih rendah dari UMP, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan harus disesuaikan dengan besaran UMP yang berlaku. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003¹³, yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Dengan demikian, bagian perjanjian yang mengatur upah di bawah UMP dianggap tidak sah, dan secara otomatis digantikan oleh ketentuan upah minimum yang berlaku. Selain itu, dalam praktiknya, UMP juga mencerminkan penerapan asas keadilan dan perlindungan hukum bagi pihak yang lemah. Dalam hubungan industrial, posisi pekerja sering kali berada dalam situasi ketergantungan terhadap pengusaha, baik secara ekonomi maupun sosial. Oleh karena itu, hukum perburuhan, termasuk ketentuan tentang UMP, berfungsi sebagai hukum protektif (*protective law*) yang memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja.

B. Tinjauan Umum Upah Dalam Perjanjian Kerja

1. Pengertian Upah Dalam Perjanjian Kerja

Upah dalam perjanjian kerja adalah imbalan yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Upah dapat berupa uang atau fasilitas lainnya yang diberikan secara teratur dan tetap. Dalam perjanjian kerja, upah biasanya diatur dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja kolektif (PKB).

Upah dalam perjanjian kerja memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

a. Dibayarkan secara teratur dan tepat waktu.

¹³ Setiawan, Freddy Jurnal Hukum Magnum Opus, Vol. 13, No. 2. Menjelaskan bahwa perjanjian kerja tunduk pada norma perburuhan yang bersifat *dwingendrecht*, termasuk UMP.

- b. Sesuai dengan ketentuan undang-undang dan peraturan yang berlaku.
- c. Dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya.

Upah lembur: upah yang dibayarkan atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal.

Tunjangan upah yang dibayarkan sebagai tambahan atas upah pokok Bonus upah yang dibayarkan sebagai penghargaan atas prestasi kerja, dalam perjanjian kerja upah harus diatur secara jelas dan transparan untuk menghindari kesalahpahaman antara pengusaha dan pekerja. Upah juga harus dibayarkan secara teratur dan tepat waktu untuk memastikan bahwa pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Upah dalam perjanjian kerja sangat penting karena merupakan hak pekerja yang harus dibayarkan oleh pengusaha atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Upah yang adil dan layak dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, serta memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik. Selain itu, upah yang tepat waktu dan sesuai dengan perjanjian kerja juga dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, upah yang tidak dibayarkan atau tidak sesuai dengan perjanjian kerja dapat menyebabkan konflik antara pekerja dan pengusaha, serta merugikan kesejahteraan pekerja.¹⁴

¹⁴ <https://journal.unnes.ac.id/PengaruhUpahMinimumProvinsi>

2. Hak-Hak Dan Kewajiban Perjanjian Kerja

Dalam sistem hukum di Indonesia, perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Hubungan tersebut menciptakan hak dan kewajiban timbal balik, yang bersumber dari kesepakatan kedua belah pihak, tetapi dibatasi oleh ketentuan hukum yang bersifat memaksa (*dwingendrecht*), salah satunya adalah ketentuan tentang Upah Minimum Provinsi (UMP). UMP berfungsi sebagai batas minimal upah yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja. Dengan demikian, segala hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja, terutama yang berkaitan dengan pengupahan, harus disusun dan dilaksanakan berdasarkan ketentuan UMP yang berlaku di daerah tersebut.

a. Hak-Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja yang Berkaitan dengan UMP

Hak pekerja merupakan hak yang melekat secara hukum dan tidak dapat dihapuskan, bahkan jika terdapat perjanjian yang bertentangan. Hak-hak ini diatur baik dalam KUH Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan.

b. Hak atas Upah Minimum

Pekerja berhak memperoleh upah sekurang-kurangnya sebesar UMP yang berlaku di provinsi tempat ia bekerja. Jika pengusaha

membayar di bawah UMP, maka hal itu melanggar hukum dan perjanjian kerja dalam bagian tersebut batal demi hukum. Dasar hukum: Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”

c. Hak atas Keadilan dan Kelayakan Pengupahan

Pekerja berhak atas penghasilan yang adil dan layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Prinsip ini sejalan dengan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menegaskan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan.

d. Hak atas Perlindungan dan Kepastian Hukum

Pekerja berhak memperoleh perlindungan hukum terhadap tindakan pengusaha yang tidak membayar upah sesuai UMP. Jika hak ini dilanggar, pekerja dapat mengajukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja atau menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI). Dengan adanya UMP, pekerja berhak mendapatkan jaminan kesejahteraan ekonomi minimal. Upah yang layak memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, dan rekreasi, yang merupakan bentuk perlindungan sosial yang dijamin oleh negara.

3. Hubungan Perjanjian Kerja

Hubungan perjanjian kerja adalah hubungan hukum timbal balik yang melahirkan kewajiban bagi pekerja untuk bekerja dan hak untuk menerima upah, serta kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah dan hak untuk menerima hasil kerja. Hubungan ini tidak hanya bersifat kontraktual, tetapi juga mengandung nilai-nilai keadilan, perlindungan, dan kesejahteraan sosial, sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, terdapat hak dan kewajiban yang timbul sebagai konsekuensi dari adanya perjanjian kerja. Hak pekerja dan pengusaha diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Hak-hak ini merupakan jaminan agar hubungan kerja berjalan adil, seimbang, dan manusiawi.

4. Hak Pekerja

Hak pekerja adalah segala sesuatu yang secara hukum menjadi milik atau dapat dituntut oleh pekerja atas dasar perjanjian kerja maupun ketentuan undang-undang. Beberapa hak utama pekerja antara lain:

1. Hak atas upah yang layak

Pekerja berhak menerima upah sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada pengusaha. Upah harus sesuai dengan kesepakatan dan tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ditetapkan pemerintah.

2. Hak atas jaminan sosial dan keselamatan kerja

Pekerja berhak mendapatkan perlindungan sosial seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, serta jaminan hari tua melalui program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.¹⁵

3. Hak atas waktu istirahat dan cuti Pekerja berhak atas waktu istirahat mingguan, cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, serta cuti-cuti lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

4. Hak atas perlakuan yang adil dan bebas dari diskriminasi

Pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang baik dan harmonis untuk menjamin kenyamanan dan keamanan yang adil tanpa diskriminasi atas dasar suku, agama, ras, jenis kelamin, atau status sosial. Prinsip ini merupakan sebagai bentuk dari perlindungan terhadap hak asasi manusia yang ada dalam dunia kerja.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

C. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Dalam Upah

1. Konsep Perlindungan Hukum dalam Pengupahan

Perlindungan hukum adalah segala upaya yang diberikan oleh negara untuk menjamin hak-hak dasar pekerja agar tidak dilanggar oleh pihak pengusaha. Dalam konteks upah, perlindungan hukum bertujuan untuk menjamin pekerja memperoleh upah yang layak sesuai standar hidup minimum, mencegah pengusaha memberikan upah di bawah ketentuan minimum. Menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa apabila terjadi pelanggaran hak atas upah. Dengan demikian, perlindungan hukum dalam bidang upah memiliki makna bahwa pekerja dilindungi oleh hukum sejak Jenis Perlindungan Dalam Perjanjian Kerja

Perlindungan dalam perjanjian kerja merupakan upaya hukum untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dan pengusaha.

Perlindungan ekonomi adalah jaminan terhadap hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak sesuai dengan kontribusinya dalam pekerjaan.

Bentuknya meliputi:

Upah minimum (UMP/UMK) yang ditetapkan pemerintah (UU No. 13 Tahun 2003 jo. PP No. 36 Tahun 2021). Pembayaran upah tepat waktu dan sesuai perjanjian.

D.Tinjauan Umum Bagi Buruh yang Dibayar Dibawah UMP

1. Perlindungan Hukum Hak Buruh yang Dibayar Dibawah UMP Menurut Perjanjian Kerja

Menurut *Philipus M. Hadjon*, perlindungan hukum adalah segala upaya untuk melindungi hak-hak subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh pihak lain yang memiliki kekuasaan lebih besar. Dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum bertujuan agar buruh tidak dirugikan oleh kebijakan atau tindakan pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum. Artinya, perlindungan hukum berfungsi untuk:

- a. Menjamin pekerja mendapat upah layak sesuai ketentuan hukum.
- b. Melindungi pekerja dari perjanjian yang merugikan atau tidak adil.
- c. Memberikan mekanisme penegakan hukum bila terjadi pelanggaran¹⁶

¹⁶ Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya*.

Maka, jika perjanjian kerja menentukan upah di bawah UMR, perjanjian tersebut tidak sah dan batal demi hukum, karena melanggar ketentuan yang bersifat imperatif (memaksa). Artinya, membayar buruh di bawah UMR adalah pelanggaran hukum yang dapat dikenakan sanksi administratif dan pidana.

2. Peran Hukum Dalam Upah Yang Tidak Sesuai

Asas Kebebasan Berkontrak (Pasal 1338 KUH Perdata). Setiap orang bebas membuat perjanjian, termasuk menentukan besaran upah. Namun, kebebasan ini tidak bersifat mutlak. Klausul yang menentukan upah di bawah UMP melanggar hukum yang bersifat memaksa (imperatif) dan batal demi hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata, yang menyebutkan Suatu sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Maka jika isi perjanjian kerja bertentangan dengan UMP, klausul tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Jika pengusaha membayar upah tidak sesuai dengan ketentuan UMP, maka pekerja dapat menggunakan mekanisme hukum perdata untuk memperjuangkan haknya, melalui dasar gugatan.¹⁷

¹⁷ T Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, menegaskan batal demi hukum apabila isinya bertentangan dengan undang-undang, termasuk perjanjian kerja yang memuat upah di bawah upah minimum.

Apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya (membayar upah sesuai perjanjian dan hukum), maka dapat digugat karena wanprestasi. Akibat hukumnya: Pekerja berhak menuntut pembayaran kekurangan upah, dan ganti rugi atas kerugian ekonomi yang ditimbulkan. Gugatan Perbuatan Melawan Hukum (Pasal 1365 KUH Perdata). Jika pengusaha dengan sengaja melanggar ketentuan UMP dan menimbulkan kerugian, maka dapat digugat karena perbuatan melawan hukum (PMH). Pekerja dapat menuntut pemulihan hak dan ganti kerugian sesuai kerugian yang nyata.

3. Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha yang Membayar UMP

Dibawah Ketentuan

Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan standar minimum yang wajib dipatuhi oleh setiap pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Ketentuan mengenai upah minimum bukan hanya menjadi bagian dari aturan hukum ketenagakerjaan yang bersifat publik, melainkan juga memiliki implikasi langsung terhadap hubungan hukum perdata antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks perjanjian kerja sebagai sebuah kontrak perdata, kewajiban membayar upah sesuai UMP menjadi syarat sah dan substansi yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha. Oleh karena itu, ketika pengusaha memberikan upah di bawah UMP, tindakan tersebut tidak hanya dianggap sebagai pelanggaran norma ketenagakerjaan, tetapi juga dapat menimbulkan konsekuensi hukum perdata berupa wanprestasi, perbuatan melawan

hukum, hingga batalnya klausula perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan.

Konsekuensi hukum perdata ini penting untuk menunjukkan bagaimana aturan upah minimum memberikan perlindungan konkret terhadap hak-hak pekerja serta menegaskan kembali bahwa setiap pelanggaran terhadap standar minimum upah dapat menimbulkan tanggung jawab perdata bagi pengusaha.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris (*empirical*). Penelitian empiris merupakan penelitian yang mengkaji penerapan hukum dalam kenyataan yang terjadi di kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, dengan meneliti bagaimana ketentuan hukum mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan perjanjian kerja diterapkan dalam praktik hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya mengumpulkan data dari lapangan, seperti wawancara dengan pekerja, dan instansi Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Gowa untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan UMP sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, Lokasi Penelitian ini dipilih karena Kabupaten Gowa merupakan salah satu kabupaten yang menerapkan Upah Minimum Provinsi (UMP). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa memiliki peran strategis dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Sebagai instansi yang bertanggungjawab langsung dalam pengawasan hubungan industrial, pembinaan perusahaan, serta penegakan regulasi ketenagakerjaan,

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa menjadi titik kunci untuk melihat sejauh mana kebijakan UMP diterapkan secara efektif di lapangan.

Kabupaten Gowa juga merupakan salah satu wilayah penyangga utama Kota Makassar dengan perkembangan sektor industri, perdagangan, dan jasa yang cukup pesat. Kondisi ini menyebabkan dinamika ketenagakerjaan di Kabupaten Gowa cenderung kompleks, terutama terkait kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan UMP. Dengan karakteristik wilayah yang demikian, Kabupaten Gowa memberikan gambaran yang representatif mengenai tantangan dan peluang penerapan ump di daerah penyangga urban yang tengah berkembang.

Selain itu, ketersediaan data ketenagakerjaan, aksesibilitas instansi, serta kesiapan aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dalam memberikan informasi dan bekerja sama menjadi pertimbangan penting. Faktor-faktor ini menjadikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa sebagai lokasi yang tepat untuk memperoleh data empiris tentang proses penerapan UMP, tingkat kepatuhan perusahaan, serta upaya pengawasan yang dilakukan pemerintah daerah. Dengan demikian, pemilihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa sebagai lokasi penelitian bukan hanya didasarkan pada kemudahan

akses, tetapi juga pada relevansi institusional, karakteristik wilayah, serta potensi data yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kajian mengenai penerapan UMP di Kabupaten Gowa.

C. Populasi dan Sampel

Adapun Populasi dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Adapun sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti secara langsung dan dianggap dapat mewakili keseluruhan karakteristik populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu dengan cara mengambil data berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam hal ini, sampel yang dipilih adalah Abdul Hakim Hafid selaku Kepala Bidang pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

D. Jenis dan Sumber Data Hukum

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian lapangan yang dilakukan melalui wawancara dan observasi dengan pihak terkait sehubungan dengan penulisan penelitian, dalam hal ini Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi serta pihak terkait.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku literatur, jurnal, perundang-undangan, artikel hukum, karangan ilmiah, dokumen/arsip tertulis, data-data, dan bacaan-bacaan lainnya yang berkaitan dengan objek kajian dalam penulisan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Setelah seluruh data, baik kualitatif maupun kuantitatif, berhasil dikumpulkan secara menyeluruh, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis ini dilakukan melalui metode wawancara dan studi dokumentasi, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan terfokus mengenai hasil penelitian. Dengan pendekatan ini, penulis dapat mengaitkan temuan secara langsung dengan permasalahan yang menjadi fokus utama dalam penelitian.

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, dengan pendekatan *prestanse*, yaitu menyusun data yang telah dikumpulkan berdasarkan fakta dan sesuai dengan urutan pembahasan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah data tersusun, dilakukan interpretasi yang cukup untuk memahami realitas yang ada, sehingga dapat diambil kesimpulan yang relevan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Penetapan Upah Minimum Provinsi Antara Perusahaan dan Pekerja di Kabupaten Gowa

Kabupaten Gowa juga merupakan salah satu wilayah penyangga utama Kota Makassar dengan perkembangan sektor industri, perdagangan, dan jasa yang cukup pesat. Kondisi ini menyebabkan dinamika ketenagakerjaan di Kabupaten Gowa cenderung kompleks, terutama terkait kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan UMP. Dengan karakteristik wilayah yang demikian, Kabupaten Gowa memberikan gambaran yang representatif mengenai tantangan dan peluang penerapan UMP di daerah yang tengah berkembang.

Selain itu, ketersediaan data ketenagakerjaan, aksesibilitas instansi, serta kesiapan aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dalam memberikan informasi dan bekerja sama menjadi pertimbangan penting. Faktor-faktor ini menjadikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa sebagai lokasi yang tepat untuk memperoleh data empiris tentang proses penerapan UMP, tingkat kepatuhan perusahaan, serta upaya pengawasan yang dilakukan pemerintah daerah. Dengan demikian, pemilihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa sebagai lokasi penelitian bukan hanya didasarkan pada kemudahan

akses, tetapi juga pada relevansi institusional, karakteristik wilayah, serta potensi data yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kajian mengenai penerapan UMP yang ada di Kabupaten Gowa .

Kabupaten Gowa adalah salah satu Kabupaten yang masih belum terjaminnya hak-hak yang seharusnya dapat terpenuhi di dalam lingkup perjanjian kerja. khususnya terkait pemenuhan upah minimum yang telah ditetapkan sebagai standar perlindungan bagi pekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen yang memberikan kepastian hukum dan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja.

Keadaan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dikatakan Bapak Abdul Hakim Hafid selaku Kabid Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa ¹⁸masih adanya perusahaan yang belum patuh terhadap ketentuan ketenagakerjaan, keterbatasan pengawasan, serta rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak normatifnya. Akibatnya, pekerja berada pada posisi yang sulit atau rentan terhadap kesepakatan kerja yang berpotensi dapat merugikan, terutama ketika isi perjanjian yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan yang diatur oleh pihak pemerintah.

¹⁸ Abdul Hakim Hafid Selaku Kabid Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa \ 2 Desember 2025

1. Data Perusahaan yang menggunakan UMP

Dalam hal ini ada juga data dari perusahaan yang telah melaksanakan perjanjian kerja yang menggunakan UMP yaitu Perusahaan Wuling Kumala Gowa yang bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa. Perusahaan Wuling Kumala Gowa telah menetapkan gaji untuk pekerja yang berperan sebagai dealer wuling yang dalam perjanjian kerjanya itu berkisaran dimulai dari Rp.4 juta rupiah hingga Rp.5,3 juta rupiah dan gaji Staff Administrasi di dealer perusahaan ini berada di kisaran Rp.5 juta sampai dengan Rp.6 juta sedangkan untuk Costumer Care Officer gajinya berkisar di Rp.3,5 juta hingga Rp.4 juta perbulan dimana gaji disini mengikuti ketentuan Upah Minimum Provinsi yang berlaku di Kabupaten Gowa yang tiap tahun berubah.

2. Data Perusahaan Yang Tidak Menerapkan UMP

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa mendapati adanya dugaan pelanggaran ketenagakerjaan terhadap perusahaan di Kabupaten Gowa, setelah menerima laporan bahwa sejumlah karyawan digaji dibawah Upah Minimum Provinsi Gowa serta tidak didaftarkan dalam BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Berdasarkan Penetapan Upah Minimum Provinsi Kabupaten Gowa pada Tahun 2025 sebesar Rp.3.657.527 juta, namun karyawan mengaku menerima upah jauh dibawah batas

minimum tersebut dan kenyataan bahwa karyawan hanya mendapatkan gaji kurang lebih Rp.2.300.000 juta.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa menjelaskan bahwa aturan sudah ada dan kewajiban perusahaan memberikan upah minimum dan mengikutsertakan pekerja dalam BPJS sudah sangat jelas dan diatur dalam berbagai regulasi, antara lain:

- UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, mewajibkan setiap pemberi kerja mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.¹⁹
- PP No. 86 Tahun 2013, mengatur sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya, termasuk teguran, denda, hingga penghentian layanan publik.
- Kewajiban pembayaran upah minimum, sebagaimana berlaku dalam ketentuan UMP Kabupaten Gowa sebesar Rp 3.657.527,37 pada tahun 2025.

3. Perbandingan Kedua Data

Perusahaan yang menerapkan UMP umumnya memiliki kepatuhan hukum yang lebih baik seperti yang diterapkan oleh perusahaan Wuling Kumala Gowa. Mereka cenderung memperhatikan regulasi ketenagakerjaan, menjaga stabilitas

¹⁹ Undang- undang. No 24 Tahun 2011

hubungan industrial, serta menghindari sanksi administratif maupun hukum. Dari sisi pekerja, penerapan UMP memberikan jaminan penghasilan minimum yang layak, meningkatkan kesejahteraan, serta meminimalkan potensi perselisihan hubungan kerja. Perusahaan dalam kategori ini biasanya memiliki manajemen yang lebih tertata, kemampuan finansial yang relatif stabil, dan kesadaran akan pentingnya reputasi serta keberlanjutan usaha.

Sebaliknya, perusahaan yang tidak menerapkan UMP menunjukkan adanya ketidaksesuaian seperti contoh kasus Mixue yang ada di Kabupaten Gowa antara praktik pengupahan dengan ketentuan pemerintah. Alasan yang sering muncul biasanya berkaitan dengan kondisi finansial perusahaan yang belum stabil, padahal sebelum pekerja menerima kontrak untuk mulai bekerja sudah ada perjanjian kerja yang dijanjikan namun belum terpenuhi haknya. Rendahnya produktivitas, atau kurangnya pengawasan dan pembinaan dari instansi terkait. Namun, ketidakpatuhan ini berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti rendahnya kesejahteraan pekerja, meningkatnya risiko konflik industrial, serta kemungkinan sanksi hukum.

Berdasarkan perbandingan dua data tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan di Kabupaten Gowa yang menerapkan UMP pada tahun 2025 menunjukkan tingkat kepatuhan hukum yang

lebih baik serta komitmen terhadap perlindungan hak pekerja sesuai ketentuan UMP Kabupaten Gowa. Penerapan upah minimum mencerminkan adanya stabilitas manajemen dan kesadaran akan pentingnya hubungan industrial yang harmonis.

Sebaliknya, perusahaan yang tidak menerapkan UMP menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara regulasi dan praktik di lapangan. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor ekonomi, skala usaha, atau lemahnya pengawasan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketimpangan kesejahteraan pekerja dan risiko perselisihan hubungan kerja.

Secara keseluruhan, perbedaan kedua data menegaskan bahwa penerapan UMP bukan hanya soal angka pengupahan, tetapi juga mencerminkan tingkat kepatuhan hukum, tanggung jawab sosial perusahaan, serta kualitas perlindungan tenaga kerja di Kabupaten Gowa.

Perbedaan utama kedua data perusahaan terletak pada aspek kepatuhan hukum, perlindungan hak pekerja, dan stabilitas hubungan kerja

4. Data Pekerja

Dalam laporan dikantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa salah satu pekerja dengan inisial AA melaporkan bahwa telah dipecat sepihak oleh Mixue tanpa

bukti yang dilanggar, dalam laporannya dia mengatakan telah bekerja dengan baik dan sesuai aturan, namun dirinya dinyatakan mendapat pemecatan. Dalam laporan ini pekerja merasa dirugikan apalagi selama masa kerja yang dijalani, perusahaan tidak pernah memberikan salinan kontrak kerja, tidak mendaftarkan dirinya ke BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, serta memberikan upah di bawah Upah Minimum Provinsi , yakni hanya Rp 2.400.000 per bulan jauh di bawah standar yang diatur dalam perjanjian kerja dan pemerintah Kabupaten Gowa. Walaupun dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dapat menyelesaikan kedua permasalahan tersebut tanpa berlanjut ke pengadilan dan menjadi penengah terhadap kedua belah pihak sehingga pekerja dapat kembali mendapatkan hak yang menurut dia belum selesai penuh dibayarkan kepadanya. Sedangkan dari pihak Mixue sendiri mengatakan bahwa hanya ada kesalahan dan miss komunikasi yang mana tenggat waktu pembayaran hanya terlambat dibayarkan 1 minggu dan belum melakukan pemecatan, hanya saja masih di istirahatkan karena pemasukan perusahaan waktu itu sangat menurun.

Apabila masih ditemukan perjanjian kerja di Kabupaten Gowa yang menetapkan upah di bawah Upah Minimum Provinsi

(UMP), maka kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor :

1. Perjanjian Antara Perusahaan dan Pekerja

Seperti contoh kasus yang ada di Kabupaten Gowa dimana pekerja melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang upah yang tidak sesuai dengan kontrak dimana 2 bulan terakhir sebelum berakhirnya kontrak upah yang diberikan tidak sesuai dalam perjanjian kerja, peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa terhadap masalah internal antara perusahaan dan pekerja, mekanismenya disebut bipartit atau perundingan langsung antara kedua belah pihak tanpa melibatkan pihak ketiga, tujuan utama dari bipartit ini adalah mencapai kesepakatan bersama secara musyawarah sebelum perkara dilanjutkan ketahap yang lebih formal, tripartit dalam kasus penetapan upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) oleh perusahaan di Kabupaten Gowa merujuk pada keterlibatan tiga unsur utama dalam hubungan industrial, yaitu pemerintah (melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi), perusahaan, dan pekerja. Mekanisme ini biasanya ditempuh ketika penyelesaian secara bipartit tidak mencapai kesepakatan, sehingga diperlukan pihak ketiga yang netral untuk membantu mencari solusi yang adil. Dalam praktiknya, peran pemerintah menjadi sangat strategis karena bertindak sebagai mediator atau

fasilitator yang memastikan proses penyelesaian berjalan sesuai dengan ketentuan hukum.²⁰

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi akan memanggil kedua belah pihak untuk menggali fakta terkait perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah UMP, serta menilai apakah terdapat pelanggaran terhadap hak normatif pekerja. Melalui forum tripartit, pekerja diberikan ruang untuk menyampaikan keberatan, sementara perusahaan dapat menjelaskan alasan yang melatarbelakangi kebijakan pengupahan tersebut. Keberadaan tripartit juga berfungsi sebagai keseimbangan kepentingan. Di satu sisi, pekerja berhak memperoleh upah sesuai standar minimum sebagai bentuk perlindungan kesejahteraan. Perusahaan mungkin menghadapi masalah atau kendala tertentu dalam menjalankan kewajibannya. Namun dalam hal ini menegaskan bahwa kesulitan perusahaan tidak dapat dijadikan pembenaran untuk mengabaikan ketentuan UMP tanpa prosedur yang sah.

2. Faktor lemahnya pengawasan

Pengawasan yang belum maksimal dapat membuka peluang terjadinya pelanggaran, terutama jika pemeriksaan tidak dilakukan secara rutin, terutama yang ada di Kabupaten Gowa

²⁰ Pak Abdul Hakim Hafid Kabid Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab.Gowa, Wawancara, Gowa 12 Januari 2026

karena keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan banyaknya perusahaan yang harus diawasi, sehingga pemeriksaan tidak dapat dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Selain itu, luasnya wilayah kerja serta beragamnya sektor usaha juga dapat menyulitkan proses monitoring, terutama terhadap perusahaan skala kecil yang cenderung luput dari perhatian. Di sisi lain, pengawasan sering bersifat reaktif, yaitu baru dilakukan setelah adanya laporan dari pekerja. Padahal, tidak semua pekerja berani melapor karena terkadang adalah faktor ekonomi yang belum mencukupi kebutuhan hidup serta khawatir kehilangan pekerjaan atau menghadapi tekanan dari perusahaan. Kondisi ini membuat sebagian pelanggaran tidak terungkap.

3. Kondisi ekonomi perusahaan

Kondisi perusahaan yang tidak mampu membayar Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Gowa dapat dipengaruhi oleh beberapa keadaan yang bersifat internal maupun eksternal. Secara internal, perusahaan dapat mengalami penurunan pendapatan akibat rendahnya permintaan pasar, tingginya biaya produksi, atau manajemen keuangan yang kurang efisien. Perusahaan skala kecil dan menengah umumnya lebih rentan terhadap tekanan finansial karena memiliki modal terbatas serta

bergantung pada kas harian untuk mempertahankan operasional. Dari sisi eksternal, persaingan usaha yang semakin ketat, serta ketidakstabilan kondisi ekonomi dapat turut melemahkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban upah minimum. Dalam situasi tertentu, perusahaan mungkin memprioritaskan keberlangsungan usaha agar tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, meskipun langkah tersebut tetap tidak membenarkan pembayaran upah di bawah standar tanpa mengikuti mekanisme penangguhan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Disisi lain alasan kesulitan ekonomi sering menjadi dilema antara menjaga kelangsungan perusahaan dan memenuhi hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan transparansi kondisi keuangan perusahaan serta pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa terkait agar alasan tersebut tidak dijadikan pembenaran untuk mengabaikan kewajiban hukum, sekaligus mendorong perusahaan mencari solusi yang tetap menjamin perlindungan bagi pekerja.²¹

4. Ketidakpatuhan Sejumlah Perusahaan

²¹ Ibu Husniah selaku Staf di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, 12 Januari 2026, Gowa

Ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan upah minimum di Kabupaten Gowa masih menjadi persoalan yang cukup serius dalam praktik hubungan industrial. Beberapa laporan dari pekerja menunjukkan adanya perusahaan yang membayar upah di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan pemerintah, padahal secara hukum setiap pemberi kerja wajib membayar upah sekurang-kurangnya sebesar upah minimum yang berlaku. Sebagai pekerja mengeluhkan gaji yang diterima tidak sesuai dengan UMP Kabupaten Gowa, bahkan ada yang menyebutkan jumlahnya jauh di bawah ketentuan. Kondisi ini tentu bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja yang sudah ditetapkan dan lain persoalan upah yang lebih rendah dari standar.

Secara umum, pembayaran upah di bawah upah minimum merupakan pelanggaran yang dapat dikenai sanksi administratif hingga pidana. Pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan, pemeriksaan, serta memberikan sanksi apabila ditemukan pelanggaran. Perusahaan yang terbukti tidak mematuhi ketentuan dapat dikenai teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga sanksi lain sesuai peraturan yang ada. Bahkan dalam kondisi tertentu,

perusahaan dapat dipidana apabila dengan sengaja membayar upah di bawah ketentuan yang berlaku.

Dari sisi dampak sosial dan ekonomi, ketidakpatuhan terhadap upah minimum sangat merugikan pekerja karena pendapatan yang diterima tidak mencukupi kebutuhan hidup layak. Hal ini berpotensi menurunkan kesejahteraan keluarga pekerja dan memicu ketegangan dalam hubungan industrial. Di sisi lain, bagi perusahaan, praktik seperti ini dapat merusak reputasi, menimbulkan konflik berkepanjangan, serta membuka risiko gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum bukan hanya kewajiban harus di laksanakan, tetapi juga bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan dalam menciptakan hubungan kerja yang adil di Kabupaten Gowa.

5. Kurangnya Pemahaman Masyarakat

Kurangnya pemahaman masyarakat terhadap peraturan yang berlaku di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa masih menjadi salah satu permasalahan utama dalam pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan. Banyak pekerja maupun pencari kerja yang belum mengetahui secara jelas hak dan kewajiban mereka sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, seperti ketentuan mengenai

upah minimum, jam kerja, lembur, jaminan sosial tenaga kerja, perjanjian kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akibatnya, tidak sedikit pekerja yang menerima kondisi kerja yang tidak sesuai aturan karena menganggap hal tersebut sebagai sesuatu yang wajar atau tidak mengetahui adanya dasar hukum yang melindungi mereka. Kurangnya pemahaman ini juga dipengaruhi oleh keterbatasan akses informasi dan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan. Sebagian masyarakat, terutama pekerja di sektor informal atau usaha kecil dan menengah, belum mendapatkan edukasi yang memadai mengenai fungsi dan peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Banyak di antara mereka yang belum mengetahui bahwa dinas tersebut memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan, menerima pengaduan, serta memfasilitasi penyelesaian masalah ketenagakerjaan. Kondisi ini menyebabkan masyarakat cenderung pasif dan enggan melapor ketika terjadi pelanggaran hak kerja. Selain itu, faktor tingkat pendidikan dan latar belakang sosial ekonomi masyarakat juga turut memengaruhi rendahnya pemahaman terhadap peraturan ketenagakerjaan. Bahasa hukum yang dianggap rumit dan sulit dipahami membuat sebagian masyarakat merasa peraturan tersebut tidak relevan atau terlalu jauh dari kehidupan sehari-hari mereka. Akibatnya, peraturan yang seharusnya menjadi alat perlindungan justru tidak

dimanfaatkan secara optimal oleh pekerja maupun pencari kerjayang ada di Kabupaten Gowa.

Kurangnya pemahaman masyarakat terhadap peraturan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa pada akhirnya berdampak pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Pelanggaran seperti upah di bawah standar, tidak adanya jaminan sosial, atau perjanjian kerja yang tidak jelas sering kali tidak dilaporkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih intensif dari pemerintah daerah untuk meningkatkan sosialisasi, penyuluhan, dan pendampingan hukum ketenagakerjaan agar masyarakat memiliki kesadaran hukum yang lebih baik dan mampu memperjuangkan hak-haknya secara tepat dan sesuai prosedur.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi memiliki peran sentral dalam pelaksanaan dan pengawasan kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagai instrumen perlindungan dasar bagi pekerja. Dinas berfungsi memastikan bahwa penetapan dan penerapan UMP berjalan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta bahwa setiap perusahaan mematuhi standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Melalui kegiatan pengawasan dan pembinaan, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi berupaya mencegah terjadinya pelanggaran pengupahan yang merugikan para pekerja.

Selain fungsi pengawasan, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi juga berperan penting dalam sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat, baik pekerja maupun pengusaha, mengenai ketentuan UMP dan hak serta kewajiban yang melekat di dalamnya. Sosialisasi ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum agar tidak lagi terjadi kesepakatan kerja yang menetapkan upah di bawah standar minimum. Ketika ditemukan pelanggaran, dinas memiliki kewenangan untuk menindaklanjuti melalui mekanisme pemeriksaan, pemberian sanksi administratif, serta memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa berperan sebagai penghubung utama dalam penengah dalam peran ini sangat ditentukan oleh pengawasan, ketegasan penegakan hukum, dan keberhasilan sosialisasi kepada masyarakat. Apabila peran tersebut dijalankan secara optimal, maka penerapan UMP dapat terlaksana dengan baik, pelanggaran pengupahan dapat diminimalkan, dan perlindungan serta kesejahteraan pekerja dapat lebih terjamin.

B. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Untuk Menjamin Hak Antara Perusahaan dan Pekerja Agar Tidak Terjadi Permasalahan Dalam Perjanjian kerja

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa memiliki peran yang sangat strategis dalam menjamin terpenuhinya hak

dan kewajiban antara perusahaan dan para pekerja agar tidak terjadi permasalahan dalam perjanjian kerja. Peran tersebut dimulai dari fungsi pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja, upah minimum provinsi (UMP), jam kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta hak-hak normatif lainnya. Dinas bertugas memberikan sosialisasi dan edukasi kepada perusahaan maupun pekerja agar memahami ketentuan hukum yang berlaku, sehingga perjanjian kerja yang dibuat tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Selain itu, Dinas juga melakukan pemeriksaan dan pengawasan secara berkala maupun berdasarkan laporan pengaduan masyarakat apabila ditemukan dugaan pelanggaran, seperti penetapan upah di bawah UMP atau klausul perjanjian kerja yang merugikan pekerja. Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, Dinas berperan sebagai mediator melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit dan tripartit sebelum perkara berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui mediasi ini, Dinas berupaya menciptakan solusi yang adil dan seimbang bagi kedua belah pihak. Dengan menjalankan fungsi pembinaan, pengawasan, fasilitasi, serta penegakan norma ketenagakerjaan secara optimal, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

berperan penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, kondusif, dan berkeadilan, sehingga hak perusahaan dan pekerja dapat terlindungi secara proporsional serta meminimalkan potensi terjadinya konflik dalam perjanjian kerja.

Tidak hanya bersifat administratif, kewenangan ini juga mencerminkan tanggung jawab negara dalam menghadirkan perlindungan hukum bagi pihak yang secara posisi sosial-ekonomi lebih rentan, yakni pekerja. Namun dalam fakta yang ada, efektivitas kewenangan tersebut sangat bergantung pada konsistensi pengawasan, ketegasan dalam pemberian rekomendasi sanksi, serta keberanian mengambil tindakan terhadap pelanggaran. Dalam praktiknya, Disnakertrans tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai mediator yang harus menjaga netralitas dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan perusahaan. Posisi ini menuntut keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan keberlangsungan usaha perusahaan, sehingga kebijakan yang diambil tidak boleh hanya formalitas, melainkan benar-benar berorientasi pada keadilan substantif. Kewenangan dalam melakukan pembinaan dan sosialisasi hukum ketenagakerjaan menunjukkan bahwa Disnakertrans tidak hanya bekerja secara represif ketika terjadi pelanggaran, tetapi juga preventif untuk mencegah konflik sejak awal. Dengan demikian, kewenangan Disnakertrans Kabupaten Gowa bukan sekadar

menjalankan prosedur administratif, melainkan merupakan instrumen penting dalam membangun hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Tantangan terbesarnya terletak pada bagaimana kewenangan tersebut diimplementasikan secara optimal, transparan, dan akuntabel agar benar-benar mampu melindungi hak kedua belah pihak secara adil.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan penetapan upah minimum antara perusahaan dan pekerja di Kabupaten Gowa, termasuk sejauh mana ketentuan tersebut diterapkan dalam praktik perjanjian kerja. Kedua, bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengawasi, membina, serta menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja agar tidak menimbulkan permasalahan dalam hubungan kerja. Secara keseluruhan, rumusan masalah ini bertujuan untuk melihat kesesuaian antara regulasi yang berlaku dengan implementasinya di lapangan serta efektivitas peran pemerintah dalam menjaga keadilan bagi kedua pihak. Namun dalam praktik di Kabupaten Gowa, penerapan UMP dalam perjanjian kerja belum sepenuhnya berjalan efektif. Masih ditemukan perjanjian kerja yang mencantumkan upah di bawah standar UMP, yang secara hukum bertentangan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Gubernur Sulawesi Selatan setiap tahunnya. Secara hukum, klausul perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah UMP dapat dianggap tidak sah. penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penetapan upah minimum di Kabupaten Gowa masih memerlukan

perhatian dan perbaikan dari berbagai pihak. Keselarasan antara regulasi dan praktik di lapangan menjadi hal yang sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis. Perusahaan diharapkan lebih patuh terhadap ketentuan yang berlaku, sementara pekerja juga perlu memahami hak dan kewajibannya secara lebih baik.

2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penetapan UMP diperlukan penguatan peran pengawasan pemerintah daerah, peningkatan kesadaran hukum pekerja, serta komitmen pengusaha untuk menaati ketentuan pengupahan agar tujuan perlindungan pekerja benar-benar tercapai, bukan hanya sekadar formalitas administratif. Hubungan antara perusahaan dan pekerja harus didasarkan pada prinsip keadilan, keterbukaan, dan saling menghargai hak serta kewajiban masing-masing. Perusahaan berkewajiban memberikan upah sesuai ketentuan yang berlaku, sementara pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai perjanjian. Dengan adanya komunikasi yang baik dan kepatuhan terhadap aturan, potensi konflik dalam perjanjian kerja dapat diminimalisir sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

B. Saran

1. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) seharusnya menjadi jaminan dasar bagi pekerja untuk memperoleh upah yang layak dan manusiawi. Namun dalam praktik di Kabupaten Gowa, penerapan UMP dalam perjanjian kerja belum sepenuhnya berjalan efektif, Pemerintah daerah melalui dinas terkait perlu meningkatkan pengawasan terhadap isi perjanjian kerja agar sesuai dengan ketentuan UMP. Di sisi lain, pekerja harus diberikan salinan perjanjian kerja yang transparan dan mudah dipahami, sehingga mereka mengetahui haknya dan dapat menolak jika upah yang ditetapkan di bawah standar UMP.
2. Perusahaan perlu mencantumkan besaran upah secara jelas dalam perjanjian kerja dengan tetap mengacu pada ketentuan UMP yang berlaku. Selain itu, perlu adanya klausul penyesuaian upah secara berkala mengikuti perubahan UMP, guna memberikan kepastian hukum serta mencegah terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Diharapkan penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Gowa benar-benar melindungi pekerja, diperlukan langkah nyata, bukan sekadar aturan tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Al-Qur'an, Surah Al-A'raf ayat 85.

Literatur

Adrian Sutedi, (2013) *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 72.

Budi Santoso, Putu Gde Ariastita. (2015). *Development Factors of Shipping"*

Husni, L (2015). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 78

Husni, L. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 54.

Imam Soepomo, (2003). *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hlm. 75–76, 115-116, 120

Payaman J. Simanjuntak, (2011) *Kitab UUD Hukum Perdata*. Jakarta: FE-UI, hlm. 101-102. Pasal 1603-a-1603 m

Prinst, P. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 20.

Setiawan R. (1987). *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Binacipta, hlm. 55–57.

Subekti, (2005). *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa, hlm. 45–46.

Yahya, H. M.(1986). *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, hlm. 6.

Zainal Asyhadie, (2013) *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 75, 89, 92-94

- UMP, Budi Santoso, Putu Gde Ariastita. 2015. Development Factors of Shipping" Menurut PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 41 ayat (2) Ump berfungsi sebagai jaminan pengaman bagi pekerja dan buruh
- Setiawan, Freddy Jurnal Hukum Magnum Opus, Vol. 13, No. 2. Menjelaskan bahwa perjanjian kerja tunduk pada norma perburuhan yang bersifat *dwingendrecht*, termasuk UMP. Pasal ayat (2) UUD NKRI tahun 1945
- Payaman J. Simanjuntak, , (Jakarta: FE-UI, 2011), hlm. 101–102. Pasal 1603-a-1603 m Kitab UUD Hukum Perdata
- T Imam Soepomo, Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, 2003,
- T Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015, hlm. 78. T Zainal Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013, hlm. 92–94.
- T Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, Jakarta: Intermasa, 2005, hlm. 45–46. Subekti menegaskan bahwa suatu perjanjian menjadi batal demi hukum apabila isinya bertentangan dengan undang-undang, termasuk perjanjian kerja yang memuat upah di bawah upah minimum. Hukum perdata
- T R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Bandung: Binacipta, 1987, hlm. 55–57.

Jurnal

- Setiawan, Freddy. *Jurnal Hukum Magnum Opus*
- T I Wayan Gde Wiryawan (2016). Dilematika Kebijakan Upah Minimum dalam Pengupahan di Indonesia, *Jurnal Advokasi*, Vol. 6,
- Undang-Undang 1945 Dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Hak Buruh. *Jurnal Ilmiah Al –Hadi*, 17(2), Hlm. 93.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 72.
- Zainal Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Philipus M. Hadjon. Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Undang-undang. No 24 Tahun 2011

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 61

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Pasal 12 Permenaker Nomor 16 Tahun 2024

WAWANCARA

Abdul Hakim Hafid Kabid Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab.Gowa.

Pak Abdul Hakim Hafid beserta staff Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab.Gowa, Wawancara, Gowa 12 Januari 2026

Ibu Husniah selaku Staf di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, 12 Januari 2026, Gowa.

LAMPIRAN



1. Dokumentasi dengan pak Abdul Hakim Hafid selaku Kabid Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

2. Dokumentasi dengan diskusi bersama Staf dan pak Abdul Hakim Hafid selaku Kabid Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa



3. Dokumentasi bersama ibu Husniah selaku Staf, setelah pengambilan data di Kabupaten Gowa





PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Poros Pallangga Kompleks Terminal Cappa Bungayya – Pallangga 92161

Pallangga, 9 Maret 2026

Kepada

Nomor : 400.7.22.1/ 49 /Disnakertrans

Yth **Dekan Fakultas Hukum**
Universitas Muslim Indonesia

Lampiran : -

Perihal : **Surat Keterangan Telah**
Melakukan Penelitian

Di -
Makassar

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 27991/S.01/PTSP/2026 Tanggal 10 Februari 2026 hal Izin Penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : **ANDI MUHAMMAD FADHIL**
Nomor Pokok : 04020220171
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Penetapan Upah Minimum Provinsi Dalam Perjanjian Kerja Di Kabupaten Gowa

Telah melakukan penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, pada hari Kamis, 12 Februari 2026.

Demikian disampaikan sebagai keterangan untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Ditandatangani secara elektronik
oleh :
KEPALA DINAS

MUHAMMAD SABIR. S.Sos
Pangkat : Pembina Tk. I / IV.b
NIP : 19661231 199303 1 089

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



Balai
Sertifikasi
Elektronik