

Operator 2

turnitin_Andi Muhammad Fadhil

 turnitin_Andi Muhammad Fadhil

 Mahasiswa-Mahasiswi

 Universitas Muslim Indonesia

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3501600722

Submission Date

Mar 9, 2026, 10:43 AM GMT+8

Download Date

Mar 9, 2026, 11:15 AM GMT+8

File Name

Syarat_Hasil_-_Andimuh_Fadhil.pdf

File Size

719.8 KB

18 Pages

3,160 Words

20,377 Characters

1% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Exclusions

- 2 Excluded Sources

Top Sources

- 1%  Internet sources
- 0%  Publications
- 1%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 1%  Internet sources
- 0%  Publications
- 1%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1 Student papers

University of Wollongong

<1%

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



Oleh:
ANDI MUHAMMAD FADHIL
040 2022 0171

1 diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan
untuk melakukan penelitian

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2025

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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 Undang-undang Ketenagakerjaan, penegakan sanksi, dan peninjauan upah, untuk keseimbangan produktivitas serta kesejahteraan pekerja.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upah merupakan hak dasar setiap pekerja yang telah dijamin oleh negara dan menjadi aspek penting dalam mewujudkan kesejahteraan sosial serta keadilan bagi ekonomi. Dalam perjanjian kerja, upah tidak hanya dilihat sebagai imbalan atas tenaga dan waktu yang telah dicurahkan oleh pekerja, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukannya. 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 menjamin pemenuhan kebutuhan hidup layak. Dasar hukum mengenai upah minimum pertama kali tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

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

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 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 Provinsi³

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

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

³ Pasal 12 Permenaker Nomor 16 Tahun 2024

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.

Apabila terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan diadakan perbaikan sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan. 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 tawar (*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 sah nya perjanjian, termasuk adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal (Pasal 1320). Di sisi lain, dalam praktik hubungan kerja, kebebasan para pihak untuk menentukan isi perjanjian dibatasi oleh norma-norma hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (*dwingend recht*), 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, lemahnya posisi tawar pekerja, maupun lemahnya pengawasan terhadap ketentuan upah minimum.

Permasalahan ini menjadi relevan jika ditinjau dari perspektif KUHPerdara. Perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah UMP menimbulkan konflik antara asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUHPerdara) dan kewajiban mematuhi norma yang bersifat memaksa. Menurut Pasal 1337 KUHPerdara, 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 mereka⁴.

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

⁴ Pasal-pasal Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

selaras dengan ketentuan KUHPerdata sehingga tercipta hubungan kerja yang adil, pasti, dan melindungi kedua belah pihak.

Pendapat Ahli Mengenai Upah :

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.⁵

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 dari bentuk kompensasi yang ada untuk karyawan.

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

⁵ I Wayan Gde Wiryawan, Dilematika Kebijakan Upah Minimum dalam Pengupahan di Indonesia, Jurnal Advokasi Vol.6

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.

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

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur Skala Upah.⁷
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.⁸

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

⁷ Permenaker No.1 Tahun 2017 (struktur dan skala upah)

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 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.⁹

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

⁹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Diterbitkan Oleh Kementerian Sekretariat Negara RI, Akses digital.portal resmi: jdih.kemnaker.go.id JDH nasional: jdihn.go.id

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.

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. 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 مَدِينِ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَوْمَ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ فَأَوْفُوا
الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ 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 memperbaikannya. 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. Dalam perspektif keadilan Islam, upah yang layak bukan sekadar angka nominal, tetapi merupakan bentuk penghormatan terhadap martabat manusia dan pengakuan atas kontribusi tenaga kerja terhadap kemajuan perusahaan maupun perekonomian daerah.

B. Rumusan Masalah

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

Bagaimanakah implementasi pelaksanaan penetapan upah minimum antara perusahaan dan pekerja di Kabupaten Gowa

Bagaimanakah 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 perselesihan guna memberikan kepastian hak-hak yang adil kepada kedua belah pihak.

D. 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 dan pengetahuan untuk bidang 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 perusahaan dan pekerja secara adil.

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

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.Diterbitkan Oleh Kementerian Sekretariat Negara RI, Akses digital.portal resmi: jdih.kemnaker.go.id JDH nasional: jdihn.go.id

repository UMP), Budi Santoso, Putu Gde Ariastita. 2015. Development Factors of Shipping" Menurut PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal41 ayat (2) Ump berfungsi sebagai jamin 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*, Vol. 13, No. 2.

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.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28E ayat (3)

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Undang-undang. No 24 Tahun 2011

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

Sumber Internet dan Dokumen Pendukung

Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 1423/XII/2024 tanggal 11 Desember 2024

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023¹ tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang kemudian diperbaharui dengan hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023