

**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NOMOR 7 TAHUN 2013 TENTANG UPAH MINIMUM
DI PT. BINTANG GRANADARMA HOTEL LOMBOK GARDEN
KOTA MATARAM**

JURNAL ILMIAH

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mencapai derajat S-1 pada
Program Studi Ilmu Hukum



Oleh :

I MADE ANDREARTHA KUSMADANA

D1A015098

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
MATARAM**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NOMOR 7 TAHUN 2013 TENTANG UPAH MINIMUM
DI PT. BINTANG GRANADARMA HOTEL LOMBOK GARDEN
KOTA MATARAM**



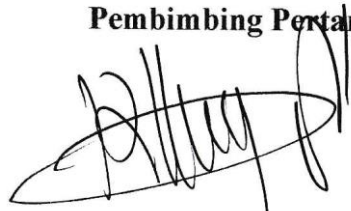
Oleh:

I Made Andreartha Kusmadana

D1A015098

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Dr. Any Suryani Hamzah, SH.,MH

NIP: 196407061990012001

**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NOMOR 7 TAHUN 2013 TENTANG UPAH MINIMUM
DI PT. BINTANG GRANADARMA HOTEL LOMBOK GARDEN
KOTA MATARAM**

**I Made Andreartha Kusmadana
D1A015098
FH UNRAM
ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu normatif empiris yang dimana data yang diperoleh melalui wawancara oleh pihak Hotel Lombok Garden. Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram ini setelah diteliti sudah diterapkan dan faktor yang mempengaruhi Implementasi dari Peraturan tersebut yaitu faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor masyarakat dan faktor budaya hukum.

Kata kunci: Implementasi, Upah, factor yang mempengaruhi.

**IMPLEMENTATION OF MINISTRY OF MANPOWER AND
TRANSMIGRATION REGULATION NUMBER 7 YEAR 2013 ABOUT
MINIMUM WAGE IN PT. BINTANG GRANADARMA HOTEL LOMBOK
GARDEN MATARAM CITY
ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the implementation of the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration Number 7 of 2013 concerning the Minimum Wage at PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden, Mataram City. The research method used in this study is empirical normative where the data obtained through interviews by the Lombok Garden Hotel. Implementation of the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration Number 7 of 2013 concerning Minimum Wages at PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden, Mataram City, after being investigated, has been implemented and the factors that influence the implementation of the regulation are legal factors, law enforcement factors, community factors and legal culture factors.

Keywords: Implementation, wages, inhibitory factor.

I. PENDAHULUAN

Dalam zaman globalisasi ini tenaga kerja merupakan salah satu bagian terpenting di dalam pembangunan nasional. Pesatnya pembangunan nasional dalam zaman globalisasi ini memerlukan tenaga kerja yang handal, yang dapat meneruskan pembangunan nasional melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). “Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja atau buruh”.¹ Salah satu kebijakan pengupahan tersebut adalah dengan menetapkan upah minimum.

Peraturan upah minimum tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Dengan adanya peraturan mengenai upah minimum tersebut pekerja yang lemah posisi sosial ekonominya mendapatkan kepastian, ketenangan serta ketentraman kerjanya, dan sebaliknya pengusahapun akan mendapat jaminan dari segala tuntutan pekerja yang tidak masuk akal, sehingga pengusaha pun memperoleh kepastian, ketenraman dan ketengan dalam berusaha serta kontinuitas modalnya.

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 158

Upah minimum dijadikan sebagai upaya untuk melindungi para pekerja atau buruh sehingga upah yang diterima oleh pekerja atau buruh dapat menjamin kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya dan para pekerja dan buruh tidak diperlakukan semena-mena oleh pengusaha atau pihak perusahaan yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan dibalik kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh pekerja atau buruh.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik beberapa hal yang menjadi permasalahan untuk diteliti yaitu : 1. bagaimana implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram 2. Apa saja faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden

Adapun tujuan dari penelitian ini yang hendak dicapai adalah 1. Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram 2. Untuk mengetahui faktor penghambat Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram.

Penelitian ini menggunakan jenis Penelitian Hukum Normatif Empiris. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) macam metode

pendekatan, antara lain:² 1. Pendekatan Undang-Undang (*Statue Approach*), 2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), 3. Pendekatan sosiologis (*Sociology Approach*). Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data Primer dan Skunder yang dimana data primer dibagi menjadi dua yaitu Informan dan Responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui data kepustakaan dan wawancara. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kualitatif dan analisis deskriptif.

² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet.5, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group,2009), hlm. 96

II. PEMBAHASAN

A. Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram

1. Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram

Pengertian Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tariff dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh perusahaan dan buruh atau karyawan serta pemerintah. “Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.”

Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan mengatakan bahwa: ³

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

³ Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015

Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum mengatakan bahwa :

“Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman.”

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Penetapan upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Komponen Kebutuhan Hidup Layak ini digunakan sebagai dasar penentuan Upah Minimum, dimana dilihat berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya.

Hal yang paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh

tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja atau buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawah satu tahun dan lajang atau belum berkeluarga. Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja atau buruh yang baru masuk kerja.

Dari hasil penelitian yang penyusun lakukan pada Hotel Lombok Garden, dapat diketahui bahwa pihak perusahaan telah menerapkan dasar-dasar hukum terkait pengaturan mengenai pengupahan yang bersumber dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 6 ayat (1) dan (2). Yang dimana bunyi Pasal 6 mengatakan bahwa UMP ditetapkan oleh Gubernur dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 41 ayat (1) mangatakan Gubernur menetapkan Upah Minimum Sebagai Jaring Pengaman.

Dengan adanya dasar hukum dan keputusan Gubernur ini pihak perusahaan membuat suatu perjanjian kerja sama yang berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor : 561-774 tahun 2018 tentang Upah Minimum

Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019 dan telah diterapkan didalam perjanjian kerja sama. Dapat dikatakan bahwa UMK yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh telah sesuai dengan dasar hukum yang terkait dan perjanjian kerja sama pihak perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram

Menurut Soerjono Soekanto faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum yaitu sebagai berikut:⁴

1. Faktor hukumnya itu sendiri, yang di dalam tulisan ini akan dibatasi pada undang-undang saja.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Adapun hasil penelitian yang penyusun lakukan dilapangan terdapat beberapa hal yang menjadi dasar dari faktor yang mempengaruhi dalam

⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, cet.13, Rajawali Pres, Jakarta, 2014, hlm. 8

Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram berdasarkan hasil wawancara penyusun dengan pihak perusahaan yaitu antara lain :⁵

1. Faktor hukum

Faktor hukum adalah faktor yang diartikan dalam Undang-Undang atau peraturan tertulis yang berlaku umum. Dalam hasil penelitian ini faktor hukum yang berlangsung atau diterapkan di hotel Lombok Garden berpedoman pada peraturan mengenai upah minimum dan peraturan ketenagakerjaan, yang dimana peraturan-peraturan tersebut tidak terdapat norma kabur didalamnya. Dan dapat dikatakan peraturan-peraturan yang diterapkan oleh pihak hotel Lombok Garden telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perusahaan menerapkan peraturan yang berlaku terkait dengan kebijakan UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah bertujuan agar perusahaan terhindar dari masalah hukum yang dapat ditimbulkan jika melanggar peraturan tersebut. Perusahaan menyadari jika masalah hukum menimpa perusahaan maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian yang penyusun lakukan dalam hotel Lombok Garden ini sudah menerapkan peraturan terkait upah minimum sehingga tidak adanya norma kabur pada peraturan yang digunakan dalam hotel Lombok Garden. Hal ini dapat dilihat dalam pasal 6 Peraturan Menteri

⁵ Mardi'I, *Ibid.*

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yang menjelaskan UMP ditetapkan oleh masing-masing gubernur yang diumumkan secara serentak setiap tanggal 1 november.

2. Faktor penegak hukum,

Penegak hukum adalah proses upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegak hukum yang dimaksud adalah lembaga-lembaga yang membuat peraturan khususnya mengenai upah minimum.

3. Faktor masyarakat

Faktor masyarakat yakni faktor yang mempengaruhi para pekerja dalam suatu perusahaan dalam menerima peraturan atau kebijakan-kebijakan terkait upah minimum yang diterapkan oleh perusahaan. Dalam hasil penelitian yang penyusun lakukan dapat dikatakan bahwa para pekerja tidak memperlmasalahkan mengenai peraturan terkait upah minimum yang diterapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati oleh pihak pekerja dan pihak perusahaan.

4. Faktor budaya hukum.

Faktor budaya hukum yang dimaksud ini berkaitan dengan tingkah laku dan pola pikir para pekerja mengenai tingkat kesadaran hukum terkait kebijakan upah minimum. Hal yang menjadi dasar para pekerja memiliki kesadaran hukum dikarenakan para pekerja telah menempuh

dan memperoleh jenjang pendidikan minimal SMA, yang dimana jenjang pendidikan lulusan SMA telah sesuai dengan syarat minimal yang diterapkan oleh pihak hotel Lombok Garden dalam menerima pekerja baru dalam hotel tersebut.

III. PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelaksanaan mengenai Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram sudah terlaksana sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik itu bersumber dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor : 561-774 tahun 2018 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019 maupun isi dari perjanjian kerjasama bersama yang telah disepakati oleh pihak perusahaan dan karyawan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Di PT. Bintang Granadarma Hotel Lombok Garden Kota Mataram ada tiga yaitu : a. Adanya faktor hukum, b. Adanya faktor Penegak Hukum, c. Faktor masyarakat, d. Adanya faktor Budaya

Saran

1. Mengingat posisi pekerja amatlah tergantung pada kebijaksanaan pemerintah dengan adanya peraturan dari upah minimum, hendaknya pihak perusahaan agar tetap konsisten dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang berlaku terkait dengan pemberian upah. Karena dengan sifat yang konsisten yang diberlakukan dihotel Lombok Garden ini dapat memberikan

kepercayaan kepada pihak karyawan sehingga pihak karyawan memberikan hasil kerja yang semaksimal mungkin kepada pihak perusahaan.

2. Dengan dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi peraturan yang terkait, diimbau kepada pihak perusahaan untuk tetap melihat perkembangan peraturan-peraturan yang berlaku agar perusahaan tetap berpedoman atas dasar peraturan terkait upah minimum yang diterapkan didalam perusahaan itu sendiri dan melihat budaya masyarakat yang berlaku dan berkembang setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

Husni, L. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Peter, M. M. (2009). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Soerjono, S. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pres.

Undang-Undang

Indonesia. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum*.

Indonesia. *Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor : 561-774 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019*.