

ANALISIS PENERAPAN UMP DI KABUPATEN MANGGARAI BARAT BERDASARKAN PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Zainab Ompu Jainah, Anggalana, Alfonsus Demitrio Jehanu*

Fakultas Hukum / Universitas Bandar Lampung, Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.26,
Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Indonesia.

E-mail: riojehanu.jr8@gmail.com

Naskah diterima : 09/03/2021, revisi : 26/04/2021, disetujui :28/05/2021.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui, memahami dan menganalisis Bagaimana upaya Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya Kabupaten Manggarai Barat dalam menegaskan penerapan UMP berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Apa yang menjadi faktor penghambat ketidakseimbangan penerapan UMP di Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya Kabupaten Manggarai Barat berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris, pendekatan yuridis normatif dilaksanakan dengan mempelajari norma atau kaidah, sedangkan pendekatan empiris dilakukan dengan wawancara terhadap narasumber Kewenangan dalam menetapkan upah minimum di wilayah provinsi atau kabupaten/kota terletak pada kewenangan kepala daerah dalam hal ini Gubernur yang mengacu pada peraturan perundang-undangan.

Kata kunci : Penerapan; Upah Minimum Provinsi; Cipta Kerja, Undang-Undang.

Abstract

The purpose of this study is to find out, understand and analyze how the efforts of the East Nusa Tenggara Provincial Government, especially West Manggarai Regency in strengthening the implementation of the UMP based on Article 88 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, what are the inhibiting factors for the imbalance in the implementation of the UMP in the Province of Nusa East Southeast especially West Manggarai Regency based on Article 88 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. The research method used in this study uses a normative and empirical juridical approach, the normative juridical approach is carried out by studying norms or rules, while the empirical approach is carried out by interviewing sources. The authority to determine the minimum wage in the province or district/city is under the authority of the regional head, in this case the governor, which refers to the laws and regulations.

Keywords: Application; Provincial Minimum Wage; Job Creation, Law.



A. Pendahuluan

Pembangunan hukum nasional merupakan bagian dari sistem pembangunannasional yang bertujuan mewujudkan tujuan negara untuk melindungi segenap rakyat dan bangsa, serta seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, melalui suatu sistem hukum nasional. Program pembangunan hukum perlu menjadi prioritas utama karena perubahan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki implikasi yang luas dan mendasar dalam sistem ketatanegaran yang perlu diikuti dengan perubahan-perubahan dibidang hukum/penataan system hukum.

Setiap manusia selalu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Setiap manusia pasti membutuhkan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan hidup mereka antara lain untuk memenuhi kebutuhan akan dirinya sendiri, keluarga, maupun sesamanya. Manusia dan pekerjaan selalu memiliki kaitan yang erat yang tidak terpisahkan. Kata Pekerjaan itu sendiri dipadankan dengan tugas dan kewajiban Manusia sebagai makhluk pribadi ataupun sebagai makhluk sosial yang mempunyai kepentingan pada dirinya masing-masing tidak dapat dipisahkan dari kata bekerja.

kehidupan manusia yang penuh dengan kepentingan serta tujuan menyebabkan setiap manusia harus bekerja, sebab dengan bekerja maka manusia akan menerima reward dalam bentuk upah atas tenaga, keterampilan, dan pikiran yang ia berikan untuk tempat manusia itu bekerja. Hasil dari bekerja yang berupa upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada lingkungan kerja terdapat dua pihak yang saling memiliki bergantung antara satu dan lainnya. Pihak pertama adalah pihak yang memiliki posisi sebagai yang memberi kerja dan upah. Pihak kedua adalah pihak yang diupah atau sebagai pekerja. Keadaan yang saling bergantung antara dua pihak tersebut akan membawa mereka ke dalam keadaan yang saling membutuhkan. Pihak-pihak tersebut memiliki harapan atau keinginan mendapatkan keadaan yang seimbang antara yang satu dan yang lainnya dalam hubungan di dalam dunia kerja yaitu pemberi kerja atau upah dan si pemberi keterampilan, tenaga, dan pikiran yang memberikan hal-hal tersebut dengan sepenuhnya. Semua hubungan didalam lingkungan kerja pada akhirnya akan berujung pada munculnya hak dan kewajiban.

Kondisi yang ada didalam lingkungan kerja saat ini mulai terjadi beberapa konflik-konflik yang berkaitan dengan hak dan kewajiban antara pemberi kerja maupun tenaga kerja. Permasalahan tersebut sebagian besar cenderung disebabkan oleh tidak seimbangnya pemenuhan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Indonesia adalah negara yang menghormati hak asasi setiap warga negaranya dibidang pekerjaan. Tata kelola pemenuhan hak setiap warga negara dalam bidang pekerjaan yang baik, akan menunjang kesejahteraan bangsa indonesia itu sendiri. Setiap tindakan yang dilakukan baik satu atau dua pihak yang terdapat didalamnya cenderung mengarah pada penguasaan terhadap kepentingan yang meliputi diri mereka sendiri, sehingga memicu

konflik antara pemberi upah maupun manusia sebagai tenaga kerja didalamnya. Pelaksanaan kebijakan pengupahan yang dewasa ini cenderung tidak berimbang antara pengusaha dan pekerja semakin merugikan kepentingan dan hak buruh itu sendiri, hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya demonstrasi yang melibatkan serikat buruh dari berbagai perusahaan dan daerah dari tahun ketahun pada setiap perayaan hari buruh sedunia atau mayday yang memperjuangkan hak-hak mereka terutama pada kebijakan pengupahan.

B. Metode Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Seorjono Soekanto, yaitu yuridis normatif dan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara membaca, mengutip dan menganalisis teori-teori hukum dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian. Pendekatan yuridis empiris adalah upaya untuk memperoleh kejelasan dan pemahaman dari permasalahan berdasarkan realitas yang ada atau studi kasus.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. upaya Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya Kabupaten Manggarai Barat dalam menegakan penerapan UMP berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

1. Menurut Markus Mangkut selaku kepala bidang bagian tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manggarai Barat, upaya Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya Kabupaten Manggarai Barat dalam menegakan penerapan UMP berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya sebatas sosialisasi kepada setiap perusahaan yang ada di Kabupaten Manggarai Barat.

Sosialisasi yang dilakukan berupa materi yang bertujuan untuk memastikan hak para pekerja diperhatikan dan tidak membuat banyak penguasa merasa para pekerja adalah budak melaikan rekan kerja yang juga harus diperhatikan haknya.

upaya-upaya nakertrans manggaraai barat masalah ketenagakerjaan

sejak awal terbentuknya kabupaten manggarai barat tahun 2003 banyak masalah yang dihadapi terutama ketenagakerjaan perlu dibenahi dimana tenaga kerja merupakan aset yang memajukan dan meningkatkan pendapatan perusahaan BUMN, BUMD, swasta baik di pemerintahan. Masalah – masalah yang dihadapi adalah Meningkatkan Kesejahteraan Para Pekerja pada semua sector sesuai dengan resiko pekerjaannya. Upaya – upaya yang dilakukan Pemda Manggarai Barat (Dinas Kesejahteraan Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi) saat itu (tahun anggaran 2005 sampai dengan 2006) pernah dibentuk DEWAN PENGUPAHAN. Dewan Pengupah tersebut keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah dan swasta dan tidak berjalan disebabkan unsur yang ada unsur pemerintah dan swasta sedangkan unsur pekerja tidak ada. Seiring usia Kabupaten Manggarai Barat banyak investor

membuka usaha di Labuan Bajo akan menguntungkan dimana lapangan kerja semakin banyak guna, menurunkan tingkat pengangguran. Dengan adanya investor pada sektor industri pariwisata semakin banyak tuntutan keahlian profesi, terutama dari sektor tersebut. Dengan rendahnya keahlian dari seorang pekerja tentu para pengusaha menentukan upahnya sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan calon pekerja.

Dari uraian diatas sudah sering Nakertran lakukan upaya-upaya kesenjangan pengupahan antara lain :

1. Membentuk dewan pengupahan pada tahun 2005 ,2006 (tidak berfungsi karena unsur Apindo dan serikat pekerja belum ada).
2. Melakukan survey kebutuhan hidup layak (tidak berlaku) karena ini khusus untuk pekerja yang masih lajang.
3. Tiap tahun kita edarkan Surat Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Provinsi.
4. Sekali setahun kita adakan sosialisasi tentang perjanjian kerja bersama, tata cara pengesahan peraturan perusahaan.
5. Setiap dua tahun sekali diadakan pendataan perusahaan dengan format :
 - a. Jumlah pekerja Laki dan perempuan
 - b. Jaminan sosial ketenaga kerjaan
 - c. Pengupahan (Upah terendah dan tertinggi)
 - d. Pekerja yang keluar dan penerimaan baru.
 - e. Penggunaan tenaga kerja asing.
6. Memonitor pelaksanaan Peraturan ketenagakerjaan diperusahaan termasuk ump.
7. Menghimbau bahwa upah terendah adalah ump.

b. faktor penghambat ketidakseimbangan penerapan UMP di Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya Kabupaten Manggarai Barat berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Ananias Padjo adalah salah satu tenaga kerja yang bekerja di wilayah Kabupaten Manggarai Barat (MABAR). Menurutnya Pemerintah belum mempunyai upaya yang begitu nampak jelas terhadap membantu dan memperjuangkan hak tenaga kerja/buruh. Dalam wawancara singkat yang sudah dilakukan pada tanggal 21 Januari 2021 pukul 15.30 WITA, saudari Ananias Padjo mengungkapkan kekesalannya dengan adanya aturan mengenai pengupahan berdasarkan pasal 88 UU Nomor 11 Tahun 2020 akan tetapi kenyataannya para pekerja/buruh masih kurang bahkan diabaikan hak mereka sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Menurutnya, Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat seperti tutup mata terhadap masalah yang sering terjadi di wilayah Pemerintahan Kabupaten Manggarai Barat yang berkaitan dengan penerapan UMP. “Kami bekerja ya untuk memenuhi kebutuhan hidup saja, saya, bahkan banyak karyawan di Kabupaten Manggarai Barat bekerja tidak berpatokan pada gaji sebagaimana ditetapkan oleh aturan perundang-undangan yaitu sesuai UMP, yang penting dapat gaji dan tidak kelaparan” ujarnya. Ada pula diantara mereka yang tidak

terlalu mementingkan gaji/upah dikarenakan bekerja hanya ingin mendapatkan pengalaman kerja. Sebagian dari mereka ada yang beranggapan bahwa mereka kurang layak mendapatkan gaji sesuai UMP dan belum mendapatkan pekerjaan dan membiarkan saja boss yang menentukan berapa nominal gaji yang diterima sesuai perhitungan boss. Keberadaan hak pekerja tidak terlalu diperhatikan dikarenakan banyak hal, yaitu :

- a. Para pekerja tidak mengetahui ketentuan perundang undangan yang berlaku
Kurangnya kesadaran atas adanya hak para pekerja/buruh sudah dijamin oleh Negara. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa banyak masyarakat Indonesia yang kurang memahami Kaidah-kaidah Hukum yang menjamin kehidupan yang layak juga kepastian keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.
Begitupula yang terjadi dilingkungan para pekerja di Kabupaten Manggarai Barat, banyak diantara mereka yang tidak menyadari adanya hak mereka yang dijamin oleh Undang-Undang. Masyarakat Manggarai Barat kebanyakan masih berfikir hal yang sering terjadi saja, tanpa berfikir panjang mereka melakukan sesuatu seperti apa yang sering dilakukan, padahal jika mereka tahu tentang adanya jaminan kepastian hak mereka oleh Negara, maka mereka tidak lagi dijajah atau ditindas oleh para pengusaha melainkan akan berfikir dan melakukan sesuatu seperti apa yang sudah ditegaskan oleh Undang-Undang.
Banyaknya pekerja yang kurang mengetahui tentang hak mereka, dengan itupula banyak sekali para pengusaha yang keenakan akan hal itu dan terus menerus melakukan hal itu sesuai apa yang sering dan lazim terjadi di wilayah Kabupaten Manggarai Barat.
- b. Pemerintah seolah-olah membiarkan dengan melihat pengawasan yang dilakukan terhadap para pengusaha

Dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat seakan akan menutup mata dengan terjadinya penyimpangan hak terhadap pekerja karena kurang melakukan pengawasan terhadap masalah tersebut. Dalam Pasal 88 ayat (4) UU Nomor 11 Tahun 2020 sudah ditegaskan secara jelas bahwa “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan” dan didukung oleh Pasal 88C ayat (1) “Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi” dan ayat (2) “Gubernur dapat menetapkan upah minimum Kabupaten/kota dengan syarat tertentu”.

Dan pada Pasal 88C ayat (5) “Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi”.

Namun pada kenyataannya banyak pengusaha di Kabupaten Manggarai Barat dalam hal ini perusahaan yang telah terdaftar secara legalitas atau karyawannya sudah mendapatkan BPJS ketenagakerjaan tidak menjalankan aturan perundang-undangan yang berlaku yang sudah ditetapkan oleh Gubernur.

Keputusan Gubernur NTT terkait UMP NTT tahun 2021 ini tertuang dalam surat keputusan SK Nomor: 35/KEP/HK/ 2020 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021, tanggal 27 Oktober 2020. Sesuai SK Gubernur NTT

tersebut, UMP NTT tahun 2021 adalah senilai Rp 1.950.000 dan mulai berlaku 1 Januari-31 Desember 2021.

Akan tetapi keputusan Viktor Bungtilu Laiskodat, S.H., M.Si. selaku Gubernur NTT seakan akan diabaikan oleh Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat, yang dimana masih banyak karyawan/pekerja yang mendapatkan upah kurang dari penetapan UMP sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Gubernur NTT.

Disini terlihat kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh DISNAKER selaku instansi Pemerintahan yang berkewajiban menjamin pemenuhan dan perlindungan hak tenaga kerja, padahal hak pekerja jelas diatur dalam Undang-Undang.

Contohnya adalah pembagian THR, Disnaker selaku Instansi Pemerintahan tidak membagikan surat edaran pembagian THR yang harus dilakukan kepada pengusaha untuk menjamin adalah kepastian pekerja /karyawan mendapatkan tunjangan hari raya (THR).

c. Para pekerja yang membutuhkan lapangan pekerjaan terpaksa tetap harus bekerja sekalipun mengenyampingkan hak mereka terhadap pengupahan.

Di Kabupaten Manggarai Barat, banyak juga pekerja yang menyadari akan keberadaan aturan mengenai pengupahan, akan tetapi hal yang sering atau lazim terjadi dan keadaan ekonomi yang membuat mereka mau tak mau tetap harus bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Ditambah lagi dengan tingkat pengangguran yang semakin tinggi, persaingan usaha, juga kemajuan kota, contohnya Labuan Bajo yang menjadi Ibu Kota Kabupaten Manggarai Barat yang sekarang ditetapkan oleh Jokowi sebagai kota pariwisata Unggulan (*Super Premium*). Kemajuan Kota Labuan Bajo juga tingkat perkembangan usaha juga diselarasi dengan pertumbuhan pengangguran yang harusnya menjadi landasan utama kenapa Disnaker harus bekerja lebih keras lagi dalam menjamin pemenuhan hak pekerja/buruh.

Banyak pekerja yang tidak terlalu mementingkan berapa penghasilan/upah yang diterima setiap bulannya, asalkan mendapatkan pekerjaan dan punya pekerjaan tetap. Kasus ini dialami oleh Presly yang adalah karyawan disalah satu restoran yang berada di Kabupaten Manggarai Barat (Labuan Bajo). Dia mengungkapkan bahwa “saya tidak terlalu mementingkan seberapa besar gaji saya, karena hidup di Labuan Bajo tanpa ada pekerjaan akan susah, ditambah lagi biaya hidup di Labuan Bajo ini yang sangat mahal” Di Labuan Bajo yang sudah mendapatkan label sebagai kota *Super Premium* setiap bepergian keluar rumah membutuhkan biaya, semuanya pakai uang, akan mati jika tidak mempunyai penghasilan, sambungnya dalam wawancara itu.

Selain mengharapkan upah bulanan dari pekerjaannya Presly mencari kerja sampingan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya mengimbangi kebutuhan hidup masyarakat di Labuan Bajo.

Pada Pasal 88A ayat (4) menjelaskan bahwa hasil kesepakatan antara pekerja dan pengusaha tentang upah pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang undangan yang telah ditetapkan. Artinya pendapatan pekerja harus sesuai

dengan keputusan Gubernur NTT selaku pemegang hak penuh atas kebijakan penetapan UMP.

- d. Para pekerja menyadari bahwa mereka belum mempunyai skill/pengalaman untuk mendapatkan upah sebagaimana ditetapkan Undang-undang.

Dalam hal ini banyak pekerja di Kabupaten Manggarai Barat yang menyadari akan kurangnya skill mereka untuk mendapatkan upah sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Akan tetapi kebijakan mengenai penetapan UMP mempunyai prosedur yang sudah dilakukan berdasarkan banyak pertimbangan. Prosedur penetapan UMP sebagai berikut :

- 1) Dewan Pengupahan Provinsi membentuk tim survei yang terdiri dari anggota dewan pengupahan, pakar dari perguruan tinggi, dan Badan Pusat Statistik setempat.
- 2) Survei dilakukan berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh.
- 3) Survei dilakukan sebulan sekali dari bulan Januari hingga September, sementara pada bulan Oktober sampai Desember prediksi digunakan dengan metode *least square* untuk mendapatkan nilai KHL.
- 4) Dewan Pengupahan Provinsi mempertimbangkan UMP berdasarkan hasil survei dan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, serta usaha marginal.
- 5) Upah Minimum ditetapkan pada tanggal 1 November setiap tahunnya.

Pada dasarnya, Upah minimum dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta PDB_t)\}$$

UM_n: Upah minimum yang akan ditetapkan

UM_t: Upah minimum tahun berjalan

Inflasi: Inflasi yang dihitung dari September tahun sebelumnya hingga September tahun berjalan

ΔPDB_t: Pertumbuhan Produk Domestik Bruto pada periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan kuartal I dan II tahun berjalan.

Jadi sekalipun para pekerja belum merasa mempunyai pengalaman yang cukup, Pemerintah sendiri sudah mempunyai perhitungan sendiri terhadap penetapan UMP.

- e. Para pekerja sudah merasa cukup untuk penghasilannya

Dengan besarnya UMP yang ditetapkan oleh Gubernur NTT, banyak kalangan pekerja yang merasa cukup dengan penghasilannya sekalipun tidak memenuhi standarisasi kebijakan UMP atau hak buruh/pekerja.

Kebanyakan pekerja yang merasa cukup dengan kebijakan yang ditetapkan pengusaha tempat mereka bekerja dikarenakan para pekerja yang bekerja hanya untuk makan hari ini saja sementara uang untuk menjamin kebutuhan hidupnya dimasa yang akan datang tidak dipikirkan, kurangnya kesadaran pekerja terhadap hak mereka yang membuat banyak pekerja yang tidak memikirkan masa depannya, mereka hanya bekerja untuk makan dan bertahan hidup sesuai dengan gaji/upah yang mereka dapat.

- f. Para pekerja hanya ingin mencari pengalaman kerja

Banyak pekerja di Kabupaten Manggarai Barat yang bekerja bukan karena ingin mendapatkan upah, melainkan hanya untuk menambah wawasan juga pengalaman dalam dunia kerja, biasanya mereka yang berfikir tentang hal tersebut adalah pekerja dari kondisi ekonomi kalangan menengah keatas.

Hak pekerja disini disisihkan dikarenakan kemauan dan keinginan pekerja sendiri, asalkan mendapatkan ilmu dan pengalaman pada saat bekerja sebagai gantinya.

Biasanya para pekerja di Kabupaten bekerja dengan hanya ingin mencari pengalaman bukan berarti tidak mendapatkan upah/sukarela, melainkan mereka bekerja tidak berpatokan pada besaran upah yang diterima.

- g. Susahnya untuk mengadvokasi kasus oleh pekerja apabila terjadi penyimpangan terhadap pengupahan mereka.

Dengan majunya perkembangan kabupaten Manggarai Barat karena ibukota kabupaten yaitu Labuan Bajo menjadi destinasi pariwisata unggulan, maka pertumbuhan tenaga kerja menjadi meningkat.

Terhadap perkembangan kota Labuan Bajo yang begitu signifikan, banyak para pekerja yang datang dari Kabupaten Lain sehingga banyak orang asli Kabupaten Manggarai Barat harus bersaing dengan orang diluar kota mereka.

Dengan adanya persaingan dibidang SDM yang membuat banyak pekerja yang diterima disuatu perusahaan merasa sangat bersyukur atas pekerjaan yang dimiliki, secara tidak langsung para pengusaha melihat itu sebagai peluang untuk merebut hak para pekerja dengan alasan para pekerja takut kehilangan pekerjaannya dan masih banyak yang ingin bekerja.

Dalam perjalanannya para pekerja banyak sekali mendapatkan perlakuan kurang terhadap haknya dibagian pengupahan, contoh tidak sesuai dengan ketentuan UMP yang sudah ditetapkan Gubernur.

Banyak diantara pekerja yang sebenarnya merasa tidak puas akan ketidakadilan yang terjadi, namun dikarenakan susah mendapatkan pekerjaan yang membuat mereka mau tidak mau, suka tidak suka tetap harus bekerja sesuai dengan aturan pengusaha.

Banyak juga diantara mereka yang merasakan ketidakadilan itu dan ingin mengadvokasi peristiwa pelanggaran hukum yang sering dialami, namun banyak faktor yang membuat mereka berfikir panjang untuk melaporkan ketidakadilan tersebut. Padahal Keadilan Sosial, merupakan cita-cita dan tujuan utama bangsa Indonesia dimana cita-cita ini salah satunya tertuang dalam badan Pancasila pada sila ke-5 yang berbunyi "Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia" dimana keadilan ini terdiri dari semua bidang kehidupan baik keadilan dalam hal hukum, ekonomi, pekerjaan, pendidikan, budaya, hak.

Dan Untuk menunjang keberhasilan dan kesuksesan mencapai kata keadilan sosial, maka dibentuklah pasal – pasal yang tertuang dalam UUD NKRI 1945, seperti yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan

itu dengan tidak ada kecualinya. Dan ayat (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Adapula diantara mereka yang takut namanya tercoreng dalam arti jika sampai kasus itu diketahui oleh banyak pengusaha, maka namanya akan tercoreng sehingga akan susah mendapatkan pekerjaan.

Jika dilihat dari sisi huumnya, dalam hal ini setiap pekerja seharusnya tidak perlu cemas dan merasa takut untuk menuntut haknya terhadap pengupahan dikarenakan Negara menjamin atas hak mereka yang dimana adalah salah satu cita-cita bangsa Indonesia, yaitu pada sila ke-5 “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”.

h. Pengusaha seenaknya dalam mengambil kebijakan

Banyak pengusaha di Kabupaten Manggarai Barat yang merasa selain mereka boss dalam perusahaan mereka juga mereka mereka sebagai penyelenggara Pemerintahan Kabupaten Manggarai Barat.

Bagaimana tidak, Pemerintah Provinsi NTT jelas sudah menetapkan UMP Rp. 1.950.000,00 dari keputusan Gubernur. Akan tetapi, pada kenyataannya banyak pengusaha yang sesuka hati menetapkan upah bagi para pekerjanya. Banyak keluhan yang disampaikan oleh pekerja di Kabupaten Manggarai Barat terkait upah. Upah mereka juga bervariasi, ada yang Rp. 1.000.000,00 perbulannya, ada juga yang Rp. 1.200.000,00, ada yang Rp. 1.250.000,00, ada yang Rp. 1.500.000,00 perbulannya, yang jelas masi banyak para pekerja yang seenakannya membuat aturan sendiri dalam perusahaannya mengenyampingkan peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

Para pengusaha berani melakukan hal demikian salah satu faktornya adalah karena mereka merasa berkuasa penuh, jika ada karyawan atau pekerja yang tidak ingin mengikuti kebijakan pengupahan yang dibuat oleh perusahaan dengan mengenyampingkan aturan yang telah ditetapkan pemerintah maka pengusaha tidak memaksa dengan dalil masih banyak diluar sana yang ingin bekerja.

Ada juga alasan kenapa para pengusaha sesuka hati menetapkan pengupahan yang menyimpang dari aturan Pemerintah, itu dikarenakan melihat SDM pekerja juga kurang pemahaman mereka terhadap aturan perundang-undangan yang menjamin adanya pemuhan hak yang harus dilakukan oleh pengusaha sesuai dengan ketetapan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

Kurangnya kesadaran atas adanya hak para pekerja/buruh sudah dijamin oleh Negara. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa banyak masyarakat Indonesia yang kurang memahami Kaidah-kaidah Hukum yang menjamin kehidupan yang layak juga kepastian keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Begitupula yang terjadi dilingkungan para pekerja di Kabupaten Manggarai Barat, banyak diantara mereka yang tidak menyadari adanya hak mereka yang dijamin oleh Undang-Undang. Masyarakat Manggarai Barat kebanyakan masih berfikir hal yang sering terjadi saja, tanpa berfikir panjang mereka melakukan sesuatu seperti apa yang sering dilakukan, padahal jika mereka tahu tentang adanya jaminan kepastian hak mereka oleh Negara, maka mereka tidak lagi dijajah atau ditindas oleh para pengusaha melainkan

akan berfikir dan melakukan sesuatu seperti apa yang sudah ditegaskan oleh Undang-Undang.

Banyaknya pekerja yang kurang mengetahui tentang hak mereka, dengan itupula banyak sekali para pengusaha yang keenakan akan hal itu dan terus menerus melakukan hal itu sesuai apa yang sering dan lazim terjadi di wilayah Kabupaten Manggarai Barat.

Ironisnya, dari sekian banyak usaha yang berdiri di wilayah Kabupaten Manggarai Barat, yang menerapkan UMP hanya perusahaan-perusahaan yang pemiliknya adalah WNA, sedangkan perusaha yang berasal dari dalam negeri sendiri kurang memahami dan mengimplementasikan aturan yang telah ditetapkan pemerintah.

Dalam hal ini nampak jelas bahwa warga negara Indonesia dapat menjadi ancaman bagi negara Indonesia sendiri karena dengan hal yang lazim terjadi di Kabupaten Manggarai Barat, pengusaha dari luar negeri juga bisa terpengaruh untuk merenggut hak dari pekerja. Ini juga terlihat dari bentuk pengawasan yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat terhadap perbedaan pengawasan usaha dari perusahaan asing dan dari perusahaan yang dimiliki oleh warga Negara Indonesia sendiri.

Dalam pengupahan juga terjadi penyimpangan terhadap pekerja lokal. Bagaimana tidak, di Kabupaten Manggarai Barat khususnya kota Labuan Bajo yang menjadi pusat perhatian Dunia terhadap pariwisatanya, perbedaan pengupahan terjadi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal.

Penerapan UMP yang paling diterapkan itu terhadap tenaga kerja asing, sedangkan tenaga kerja lokal dikesampingkan.

A. Hasil Wawancara Pengusaha Di Kabupaten Manggarai Barat

Frederikus Vitra Kasir adalah salah satu pengusaha yang mempunyai usaha dibidang penginapan dan memiliki banyak karyawan. Menurutnya, Pemerintah belum melakukan banyak upaya terhadap penyimpangan pengupahan jika dilihat dari dasar hukum yang menjadi judul skripsi ini.

Saya juga demikian dari sisi penguasaha, jujurnya hanya ada beberapa karyawan saya yang upahnya memang tidak sesuai dengan ketentuan UMP yang ditelah ditetapkan oleh Gubernur yaitu Rp. 1.950.000,00 untuk wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur tapi ada juga karyawan saya yang upahnya sesuai dengan ketentuan UMP Nusa Tenggara Timur.

Kenapa terjadi penyimpangan seperti itu, saya dari sisi pengusaha memandang bahwa:

- 1) Ada beberapa pekerja yang kualitas kerjanya belum memadai dalam arti mereka belum mempunyai pengalaman kerja dan masih ingin mencoba untuk masuk dalam Dunia Kerja sehingga saya harus turun tangan langsung untuk membantu mereka yang masih butuh banyak pengalaman, hal itulah salah satu alasan kenapa saya selaku penguasaha masih belum menerapkan ketentuan UMP yang telah ditetapkan oleh Gubernur Nusa Tenggara Timur.
- 2) Saya melihat dari banyaknya jumlah pengangguran yang terjadi di Kabupaten Manggarai Barat, yang menjadi salah satu alasan saya merekrut banyak karyawan untuk dipekerjakan, setidaknya mereka mendapatkan pekerjaan yang layak walaupun system pengupahannya tidak sesuai, juga jika mereka memiliki banyak

pengalaman kerja setidaknya saya sebagai penguasa masih punya hati untuk menyesuaikan gaji mereka sesuai dengan ketentuan UMP Nusa Tenggara Timur.

- 3) Dalam kebijakan Pengupahan juga saya selalu menjelaskan tentang berapa upah yang diterima ketika baru masuk kerja, dan jika calon pekerja setuju maka akan langsung bekerja untuk waktu yang telah ditentukan. Di awal saya selalu membuat kesepakatan kerja dengan para pekerja, jika tidak sesuai dengan harapan pekerja jika dilihat dari faktor pengupahan, saya juga tidak memaksa untuk dia harus bekerja ditempat saya, tapi sejauh ini saya melihat bisa dihitung calon pekerja yang melamar kerja disini ketika *diinterview* menolak untuk bekerja sekalipun pengupahan yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.
- 4) Saya melihat lamanya karyawan saya bekerja ditempat saya juga kinerja dan kejujuran dalam menjalankan tugasnya, itu juga menjadi pertimbangan saya untuk menyesuaikan Upah karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Gubernur Nusa Tenggara Timur.
- 5) Kemudian yang menjadi alasan kenapa pengupahan ditempat usaha saya juga tidak sesuai dengan UMP Nusa Tenggara Timur, itu dikarenakan sebelum saya memulai usaha penginapan ini saya mencari tahu berapa gaji karyawan atau pekerja di Kabupaten Manggarai Barat dan ternyata banyak sekali tempat usaha yang melakukan penyimpangan terhadap pengupahan, akan tetapi ketika saya bertanya alasan teman-teman pengusaha melakukan kebijakan itu, kurang lebih sama seperti alasan saya diatas.
- 6) Dan mungkin yang terakhir adalah masalah Budgeting perusahaan
Dengan jumlah uang yang saya miliki, saya harus memutar otak untuk bagaimana caranya tetap mendapatkan untung dari usaha saya, selain itu juga saya berfikir untuk merekrut banyak pekerja untuk mengurai tingkat pengangguran juga meningkatkan SDM masyarakat Manggarai Barat dengan mendapatkan pengalaman kerja, dengan alasan itulah mungkin saya selaku salah satu pengusaha yang ada di Kabupaten Manggarai Barat belum menetapkan Upah Minimum sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Gubernur Nusa Tenggara Timur.

D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa penulis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kewenangan dalam menetapkan upah minimum di wilayah provinsi atau kabupaten/kota terletak pada kewenangan kepala daerah dalam hal ini Gubernur yang mengacu pada peraturan perundang-undangan. Kewenangan kepala daerah (gubernur) untuk menetapkan upah minimum Provinsi ataupun Kabupaten/Kota berdasarkan pasal 88C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 merupakan kewenangan dibidang ketenagakerjaan. Bentuk dari hasil penetapan upah minimum yang telah diajukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi kepada Gubernur Nusa Tenggara Timur, berupa Peraturan Gubernur yang pada tahun terdahulu berbentuk keputusan Gubernur. Perubahan dari Keputusan Gubernur

ke Peraturan Gubernur bukanlah tidak mendasar, karena dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang menyebutkan “semua Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Gubernur, Keputusan Bupati/Walikota, atau keputusan pejabat lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 yang sifatnya mengatur, yang sudah ada sebelum Undang-Undang ini berlaku harus dibaca peraturan, sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini”.

Jadi untuk penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur yaitu Rp. 1.950.000,00. Jika ada perusahaan yang menetapkan upah kepada pekerja dibawah Rp. 1.950.000,00 itu adalah perbuatan melawan hukum. Dan setiap pekerja punya hak untuk menuntut itu karena setiap warga negara di Indonesia sama dimata Hukum.

2. Pelanggaran upah minimum yang dilakukan oleh banyak pengusaha di Kabupaten Manggarai Barat berdampak luas, baik terhadap perkembangan perekonomian masyarakat itu sendiri ataupun dapat memperluas kesenjangan sosial. Dengan ini pula dapat tercermin bahwa akan berdampak juga terhadap SDM. Sementara salah satu kota di Kabupaten Manggarai Barat yaitu Labuan Bajo yang telah diresmikan menjadi kota dengan Destinasi Pariwisata unggulan (*Super Premium*) masyarakatnya harus menuhi kebutuhan hidup yang tinggi dengan penghasilan yang rendah.
3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manggarai Barat selaku Instansi Pemerintahan yang bertugas untuk memperhatikan kaidah-kaidah hukum yang dikesampingkan atas dasar kesewenangan oleh banyaknya pengusaha di Kabupaten Manggarai Barat tentang pengupahan kepada pekerja/buruh.

Akan tetapi, pada kenyataannya dari hasil wawancara kepada banyak pekerja yang ada di Kabupaten Manggarai Barat khususnya Labuan Bajo, banyak yang tidak mendapatkan upah sebagaimana undang-undang yang berlaku. Dan dari hasil wawancara banyak pekerja juga itu bukan dari satu perusahaan saja, tapi dari banyak perusahaan. Yang artinya banyak sekali perusahaan yang tidak menetapkan upah sebagaimana diatur oleh undang-undang.

Juga dari hasil wawancara yang saya lakukan di kantor Disnakertras Kabupaten Manggarai Barat, data lapangan seperti jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja disetiap perusahaan, juga upah disuatu perusahaan tahun sebelumnya belum semuanya didata, yang artinya Disnakertras kurang melakukan tugasnya selaku Instansi yang berwenang.

4. Pengusaha yang ada di Kabupaten Manggarai Barat kebanyakan kurang memperhatikan hak-hak pekerja/karyawannya berupa upah sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku, yang mereka pentingkan adalah bagaimana mereka mendapatkan untung dari setiap bidang usaha yang mereka punya. Sementara jika seseorang ingin melakukan suatu bidang usaha yang jelas pengusaha sudah mempertimbangan banyak hal termasuk tentang pengupahan,

dan setiap pengusaha yang ingin membangun usaha disetiap daerah yang jelas sudah mencari tahu seperti apa peraturan yang ditetapkan oleh daerah tempat usahanya berada. Akan tetapi masih banyak pengusaha yang sewenang wenang menerapkan aturan mereka sendiri dengan memanfaatkan masyarakat yang ingin mendapatkan pekerjaan sementara aturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah dikesampingkan.

5. Para calon pekerja ataupun para pekerja yang bekerja disuatu perusahaan kurang memahami aturan hukum yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk memperjuangkan hak mereka agar tidak terjadi kesewenangan dalam proses didalam lingkup kerja. Dan disinilah satu satu peluang dari penguasa untuk lebih sewenang-wenang terhadap para pekerja, memanfaatkan ketidaktahuan pekerja menjadi sumber penghasilan yang akan terus didiamkan.

Daftar Pustaka

A. Buku-Buku

- Abbas Koestandi S.H. 1983. *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung.
- Abdul R Budiono. 2009. *Hukum Perburuhan*. Indeks, Jakarta.
- G Kartasapoetra dkk. 1994. *Hukum perburuhan di Indonesia berlandaskan pancasila*. Sinar grafika, Jakarta.
- Hardijan Rusli. 2004. *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU NO 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia.
KBBI, hlm. 428.
- Manulang. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 1989. *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Soedjardi. 2008. *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Yustisia, Jogjakarta.

B. Peraturan perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar 1945 Hasil Amandemen.
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHperdata).
Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (KUHAP).
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

C. Sumber Lain

- <https://gajimu.com/gaji/gaji-minimum/pengertian-upah-minimum-2>.
- <https://tirto.id/daftar-isi-uu-nomor-11-tahun-2020-cipta-kerja-link-download-pdf-f6yS>.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Upah>.
- <https://ayosemarang.com/read/2020/10/07/64938/upah-minimum-pekerja-semakin-minim-simak-bedah-pasal-88-uu-cipta-kerja>.
- <https://www.bantuanhukumdanham.online/2020/03/hak-kewajiban-dalam-uu-ketenagakerjaan.html>.
- <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5dbec013186ad/pengaturan-upah-bagi-karyawan-yang-masuk-di-tengah-bulan/>.
- <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah>.
- <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-upah-menurut-ahli.html>.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Manggarai_Barat.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-Undang_Cipta_Kerja.
- <https://tirto.id/daftar-isi-uu-nomor-11-tahun-2020-cipta-kerja-link-download-pdf-f6yS>.