

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Peran

Peran menurut Soerjono Soekanto (1982 : 60) adalah suatu sistem kaidah– kaidah yang berisikan patokan– patokan perilaku, pada kedudukan– kedudukan tertentu dalam masyarakat, kedudukan dimana dapat dipunyai pribadi atau kelompok – kelompok. Peran itu bersifat sosiologis, pribadi yang mempunyai peran dinamakan pemegang peranan (*role occupant*) dan perilakunya adalah berperannya pemegang peranan, dapat sesuai atau mungkin berlawanan dengan apa yang ditentukan didalam kaidah– kaidah. Dikatakan juga bahwa pemegang peranan adalah subjek hukum. Soerjono Soekanto (1983 :5) mengatakan bahwa : Suatu peran dapat diuraikan ke unsur– unsur sebagai berikut :

- a. Peranan yang ideal (*ideal role*)
- b. Peranan yang seharusnya (*expected role*)
- c. Peranan yang dianggap oleh diri sendiri (*perceived role*)
- d. Peranan yang sebenarnya dilakukan (*actual role*)

Sedangkan WJS Poerwadarminta (1982: 735) memberikan batasan bahwa peran adalah orang yang memegang pimpinan utama apabila akan terjadinya sesuatu atau peristiwa. Peran merupakan yang memegang pimpinan utama apabila akan terjadinya sesuatu atau peristiwa. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran adalah aspek dinamis (tindakan atau perilaku) yang diharapkan seseorang yang menduduki posisi tertentu untuk melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya dalam suatu sistem sosial. Dalam pembahasan ini pemegang peranan atau subjek hukumnya adalah Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, yang berperan membantu dalam penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum di Provinsi Lampung.

B. Pengertian Tenaga Kerja dan Pengusaha

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian Tenaga kerja menurut Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana ditulis oleh DR. Payaman J. Simanjuntak, Tenaga kerja atau *Manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga (DR. Payaman J. Simanjuntak 1985 :2).

Menurut Data Statistik Indonesia, Tenaga Kerja (*Manpower*) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa.

Menurut Agusmidah (2010 : 5) mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian ini agak umum namun maknanya luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Berdasarkan definisi diatas, maka tenaga kerja dapat

diartikan sebagai semua orang yang mampu bekerja, baik sudah/ belum punya pekerjaan yang berusia produktif yaitu diatas 15 tahun hingga maksimum 55 tahun.

2. Pengertian Pengusaha

Pengertian Pengusaha dalam Undang– Undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 yaitu :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Jadi dapat disimpulkan Pengusaha adalah orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sendiri atau bukan milik sendiri yang memperkerjakan buruh/ pekerja. Selain pengertian pengusaha, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 4 juga memberikan pengertian Pemberi Kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengaturan istilah Pemberi Kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Pengertian Perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 6 adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang memperkerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

C. Pengertian Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa: Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah. Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata, timbulnya hubungan kerja manakala telah terjadi perjanjian kerja, yaitu dimana pihak kesatu (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha). Imam Soepomo dalam bukunya “Pengantar Hukum Perburuhan” mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan seorang buruh dan majikan yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak, mereka terikat dalam suatu perjanjian, buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan buruh dengan memberi upah. Lalu Husni berpendapat dalam bukunya “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia” bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha (Lalu Husni 2008, 53).

Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu namun waktu yang tidak tertentu. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Adanya 3 unsur (faktor) yang menentukan adanya hubungan kerja yaitu :

- a. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan
- b. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/ pengusaha) dan
- c. Adanya upah
- d. Dalam waktu yang ditentukan

Unsur pertama adalah adanya pekerjaan yang dilakukan, yaitu pekerja bebas melakukan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Unsur kedua yaitu adanya perintah, didalam hubungan kerja pengusaha berhak memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan pekerja sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan.

Unsur ketiga adalah adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Unsur keempat adalah adanya waktu, artinya pekerja bekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. Untuk waktu tertentu yang dikenal sebagai kontrak kerja dan pekerja harian lepas sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal sebagai pekerja tetap.

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Dalam pasal

1601a KUHPerdata memberikan pengertian : “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah“. Undang– Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 14 memberikan pengertian: “Perjanjian kerja adalah sutu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat– syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak “.

Selain itu Imam Soepomo berpendapat bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah (Imam Soepomo:1983: 53).

Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang– Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) kesepakatan kedua belah pihak;
- b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Sepakat yang dimaksud adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Didalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah pekerja dan pengusaha. Kesepakatan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha secara yuridis haruslah bebas. Syarat kedua adalah kecakapan berbuat hukum.

Hukum perburuhan membagi usia kerja menjadi usia muda (14-18 tahun) dewasa (18 tahun keatas). Untuk usia muda dapat bekerja asalkan tidak di tempatkan yang dapat membahayakan jiwanya. Kecakapan untuk membuat perikatan adalah orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.

Syarat ketiga adalah adanya hal tertentu, semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaannya jelas ada, yaitu melakukan kerja. Syarat keempat adalah adanya kausa yang diperbolehkan.

Kausa yang diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Berakhirnya perjanjian kerja karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. pekerja meninggal dunia
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

D. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

1. Hak Tenaga kerja

Hubungan ketenagakerjaan mencakup ketentuan :

- a. Tiap tenaga kerja/ buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/ serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab (Sesuai dengan UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh).
- b. Tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan dalam hal menjamin hak– hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya dan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Hak buruh atau pekerja akibat perjanjian kerja menurut Imam Soepomo (1980; 97-143) antara lain :

- a. Mendapat upah
- b. Mendapat surat keterangan atas permintaan buruh/pekerja pada pengakhiran hubungan kerja
- c. Mendapat pengaturan pekerjaan dan tempat kerja.

2. Kewajiban Tenaga kerja

Dalam KUHPerduta ketentuan mengenai kewajiban tenaga kerja diatur dalam Pasal 1603 , 1603a, 1603b, 1603c KUHPerduta yang pada intinya sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan ; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri.
- b. Tenaga kerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha ; dalam melakukan pekerjaan buruh/ pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.

- c. Tenaga kerja berkewajiban membayar ganti rugi dan denda yang timbul karena perbuatannya; jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

E. Pengertian Upah

Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat– syarat tertentu. 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 tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa: 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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional : Upah adalah suatu

penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Menurut Konvensi ILO Nomor 100 bahwa Upah atau Gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja (Konvensi ILO nomor 100). Berdasarkan ketentuan Pasal 88 angka (1) dan angka (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Upah yaitu :

- a) Penawaran dan permintaan karyawan
- b) Organisasi buruh
- c) Kemampuan untuk membayar
- d) Produktivitas
- e) Biaya hidup
- f) Peraturan pemerintah

Dalam Pasal 88 ayat 3 Undang– undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu kebijakan pengupahan meliputi pekeja/ buruh meliputi :

- a) Upah minimum;
- b) Upah kerja lembur;
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g) Denda dan potongan upah;
- h) Hal – hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dari uraian diatas Lalu Husni berpendapat bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang– undangan. Yang biasanya disebut dengan Upah Minimum Provinsi (Lalu Husni 2008 , 150)

1. Komponen Upah

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa :

- a. Yang termasuk komponen upah adalah
 - 1) Upah pokok

Adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian

2) Tunjangan tetap

Adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan.

3) Tunjangan tidak tetap

Adalah suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

b. Yang bukan termasuk komponen upah adalah :

1) Fasilitas

Adalah kenikmatan yang diterima pekerja dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh yang termasuk kategori ini misalnya: Kendaraan antar jemput, Pemberian makan Cuma-Cuma, Sarana Ibadah, dan tempat penitipan bayi.

2) Bonus

Adalah pembyaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.

3) Tunjangan Hari Raya

Adalah pendapatan akhir tahun pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja dan keluarganya menjelang Hari raya keagamaan.

2. Bentuk Upah

Berdasarkan PP nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah pasal 12 dan pasal 13 mengenai bentuk upah adalah sebagai berikut:

- a. Pada dasarnya bentuk upah diberikan dalam bentuk uang
- b. Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima
- c. Pembayaran upah harus dilakukan dengan alat pembayaran yang sah dari Negara Republik Indonesia
- d. Bila upah ditetapkan dalam bentuk mata uang asing, maka pembayaran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi pada hari dan tempat pembayarannya.

F. Pengertian Upah Minimum

Pemerintah harus berperan aktif dalam penetapan besaran upah yang diterima pekerja. Salah satu upaya yang terus menerus dilakukan pemerintah adalah mengkaji besaran Upah Minimum setiap tahunnya.

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

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum dalam pasal 1 ayat 1 Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Salah satu hal penting yang diatur dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Upah Minimum. Upah minimum adalah upah terendah yang harus dibayarkan pengusaha kepada buruh di suatu kota/ kabupaten. Misalnya upah minimum di Balikpapan berbeda dengan upah minimum di Lampung. Besaran dan kisaran upah minimum tergantung dari sektor atau jenis usaha yang ada di daerah tersebut. Misalnya upah minimum untuk usaha di sektor minyak dan gas berbeda dengan sektor usaha tekstil.

Hal ini penting untuk dimengerti sebab sektor usaha yang bersifat padat karya seperti tekstil, garmen, dan sepatu mempunyai karyawan ribuan bahkan puluhan ribu. Sedangkan sektor usaha padat modal atau berteknologi tinggi (*high-tech*) lebih memprioritaskan karyawan dengan keahlian dan pendidikan tinggi tetapi dalam jumlah yang sedikit. Kisaran pekerja antara puluhan hingga ratusan. Bahkan untuk perusahaan internet ataupun perusahaan jasa yang berstatus PT (Perseroan Terbatas) mempunyai jumlah karyawan hanya puluhan saja. Upah Minimum ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun dan berpendidikan rendah (*no skill*), berfungsi sebagai jaring pengaman, Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 89 ayat (3): Upah Minimum ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Usulan Upah Minimum Provinsi yang diajukan oleh Dewan Pegupahan Provinsi dengan rekomendasi Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi oleh Biro Bina Kesejahteraan Sosial dapat memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur sebelum diterbitkan surat keputusannya. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Republik Indonesia Nomor :KEP. 231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum dalam Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah Upah Minimum yang ditetapkan oleh Gubernur. Dengan pertimbangan usulan Dewan Pengupahan Provinsi yang direkomendasi Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta memperhatikan saran dan pertimbangan Biro Bina Kesejahteraan Sosial, Gubernur menerbitkan Surat Keputusan Upah Minimum.

Setelah Surat Keputusan Gubernur tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi telah ditetapkan maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas adalah mensosialisasikan besarnya upah minimum, dan mengawasi semua perusahaan agar upah minimum provinsi yang sudah ditetapkan dapat dilaksanakan.

Penetapan Upah Minimum Provinsi melalui survei yang tidak mutlak dan tidak harus sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Didalam penetapan Upah minimum harus didasarkan pada nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kabupaten/ kota terendah di provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangan produktifitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (marjinal). Hal ini Sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-17/MEN/VIII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seseorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Kebutuhan Hidup Layak sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan minimum.

Upah Minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah Minimum kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah

minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum.

Jenis – Jenis Upah Minimum adalah sebagai berikut :

a. Upah Minimum Propinsi

Upah minimum yang berlaku di satu Provinsi . Misalnya UMP Lampung yaitu Upah minimum yang berlaku di Provinsi Lampung.

b. Upah Minimum Sektoral Provinsi

Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi.

c. Upah Minimum Kabupaten/Kota

Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.

d. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota

Upah Minimum yang berlaku secara Sektoral di Daerah Kabupaten/Kota.