

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan permasalahan yang diangkat oleh penulis yaitu mengenai regulasi upah minimum sektor perkebunan dihubungkan dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka oleh penulis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketenagakerjaan pada awalnya merupakan bidang yang berada dalam ruang lingkup hukum privat. Namun karena ketenagakerjaan dianggap menjadi bidang yang penting untuk diatur secara langsung oleh negara, maka negara turun tangan langsung dengan membuat regulasi yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan tidak lagi bagian dari hukum privat tetapi menjadi bagian dari hukum publik. Pembuatan regulasi yang mengatur secara khusus ketenagakerjaan dituangkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Selanjutnya sesuai Pasal 90 Ayat (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 89. Pasal 91 Ayat (1) 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Talunsantosa harus tunduk pada regulasi pengupahan, hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 pasal 87 ayat (1) Karyawan BUMN merupakan pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Tetapi kenyataan dilapangan tidak berkesesuaian antara Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1581-Bangsos/2014 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2015, untuk Kabupaten Bandung saja sebesar Rp. 2.001.195,00. Sedangkan Keputusan Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Nomor: Kep/III.1/02/II/2014 tentang Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap Karyawan di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara VIII Tahun 2014 untuk upah karyawan IA/00 sebesar Rp. 1.104.000,00 (upah terendah), hal ini berbanding terbalik dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 89 ayat (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas : a). upah minimum berdasarkan

wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b). upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Ayat (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Ayat (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Ayat (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka sebagai akhir dari seluruh tulisan ini, dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Penetapan Upah Minimum yang berlaku sampai saat ini masih dalam bentuk Keputusan Gubernur sehingga dalam penerapan sanksi hukum terhadap pelanggaran tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu agar penerapan sanksi hukum dapat dilaksanakan secara optimal penetapan Upah Minimum perlu dituangkan dalam Peraturan Daerah (PERDA). Dengan penetapan Upah Minimum melalui PERDA maka wakil rakyat di DPR akan ikut terlibat dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh (masyarakat).
2. Apabila pihak-pihak yang terkait langsung dengan Hubungan Industrial yaitu perusahaan dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh

sudah dapat mendudukan dirinya masing-masing sesuai peran dan fungsinya serta mampu berlaku adil dan bijaksana, mekanisme penetapan upah dapat diserahkan kepada kedua pihak tersebut. Hal ini mengingat bahwa antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai tujuan yang sama yaitu demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Sementara itu yang mengetahui bagaimana kondisi dan kemampuan perusahaan adalah pihak Pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing.