

## **Implementasi Upah Minimum Provinsi dalam Perjanjian Kerja di Kabupaten Gowa**

Andi Muhammad Fadhil<sup>1</sup>, Agussalim Andi Gadjong<sup>2</sup>, Nurhaedah Nurhaedah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

Koresponden: [Fadli09i@gmail.com](mailto:Fadli09i@gmail.com)

### **Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam perjanjian kerja di Kabupaten Gowa dan peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam menjamin hak antara perusahaan dan pekerja. Kabupaten Gowa merupakan salah satu daerah yang tidak menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sehingga seluruh perusahaan wajib mengacu pada UMP Provinsi Sulawesi Selatan sebagaimana diatur dalam Pasal 12 Permenaker Nomor 16 Tahun 2024. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan lapangan melalui wawancara dan observasi di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian perusahaan di Kabupaten Gowa belum sepenuhnya mematuhi ketentuan UMP yang ditetapkan sebesar Rp3.657.527 pada tahun 2025. Masih ditemukan pekerja yang menerima upah jauh di bawah standar minimum tersebut. Faktor penyebabnya meliputi lemahnya pengawasan, kondisi ekonomi perusahaan, ketidakpatuhan sebagian pengusaha, serta kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak normatifnya. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa berperan sebagai pengawas, mediator, dan pembina dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme bipartit dan tripartit. Secara hukum, perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah UMP batal demi hukum berdasarkan Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 1337 KUHPerdara.

**Kata Kunci:** Upah Minimum Provinsi; Perjanjian Kerja; Perlindungan Hukum; Ketenagakerjaan.

### **Abstract:**

*This study aims to analyze the implementation of the Provincial Minimum Wage (UMP) in employment agreements in Gowa Regency and the role of the Manpower and Transmigration Office in guaranteeing the rights of both companies and workers. Gowa Regency does not establish a District/City Minimum Wage (UMK); therefore, all companies must refer to the South Sulawesi Provincial Minimum Wage as stipulated in Article 12 of Ministerial Regulation Number 16 of 2024. This study employs an empirical legal research approach through field interviews and observations at the Gowa Regency Manpower and Transmigration Office. The findings indicate that a number of companies in Gowa Regency have not fully complied with the*

*UMP provision of Rp3,657,527 set for 2025. Some workers were found receiving wages well below the minimum standard. Contributing factors include weak supervision, company financial constraints, non-compliance among certain employers, and insufficient understanding of normative rights among workers. The Manpower Office serves as supervisor, mediator, and advisor in resolving industrial relations disputes through bipartite and tripartite mechanisms. Legally, employment contracts stipulating wages below the UMP are null and void under Article 90(1) of Law No. 13 of 2003 and Article 1337 of the Civil Code.*

**Keywords:** *Provincial Minimum Wage; Employment Agreement; Legal Protection; Labor Law.*

## **A. PENDAHULUAN**

Upah merupakan hak dasar setiap pekerja yang dijamin oleh negara dan menjadi aspek penting dalam mewujudkan kesejahteraan sosial serta keadilan ekonomi[1]. Dalam konteks hubungan kerja, upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas tenaga dan waktu yang telah dicurahkan oleh pekerja, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan terhadap martabat manusia. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[2]

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[3]. Dasar hukum mengenai upah minimum tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang beberapa ketentuannya telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Aturan teknis mengenai mekanisme penetapan upah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang kemudian diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023.[4] Dari 24 Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan, hanya terdapat 3 daerah yang menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) secara mandiri, yaitu Kota Makassar, Kabupaten Pangkep, dan Kabupaten Luwu Timur. Selebihnya, termasuk Kabupaten Gowa, wajib mengacu pada UMP Provinsi

Sulawesi Selatan sesuai Pasal 12 Permenaker Nomor 16 Tahun 2024. Meskipun demikian, dalam praktiknya di Kabupaten Gowa masih ditemukan perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah UMP, baik karena kurangnya pemahaman pengusaha, lemahnya posisi tawar pekerja, maupun minimnya pengawasan terhadap ketentuan upah minimum.

Permasalahan ini relevan dikaji dari perspektif hukum perdata. Perjanjian kerja yang menetapkan upah di bawah UMP menimbulkan konflik antara asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUHPerdara) dan kewajiban mematuhi norma yang bersifat memaksa (*dwingendrecht*). Menurut Pasal 1337 KUHPerdara, perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang atau ketertiban umum batal demi hukum. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan normatif (*das sollen*) dan praktik pelaksanaan (*das sein*) di lapangan.[5]

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana implementasi penetapan UMP dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja di Kabupaten Gowa? (2) Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjamin hak antara perusahaan dan pekerja agar tidak terjadi permasalahan dalam perjanjian kerja?

## **B. METODE**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum empiris (*empirical legal research*), yaitu metode penelitian hukum yang mengkaji penerapan hukum dalam kenyataan di lapangan. Pendekatan empiris dipilih karena penelitian ini tidak hanya mengkaji norma hukum secara tekstual, tetapi juga meneliti bagaimana ketentuan UMP dan perjanjian kerja diterapkan dalam praktik hubungan kerja nyata antara perusahaan dan pekerja. Lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kabupaten Gowa merupakan daerah penyangga utama Kota Makassar yang tidak menetapkan UMK sehingga seluruh perusahaan wajib menggunakan UMP, serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peran strategis sebagai instansi pengawas dan penengah perselisihan

ketenagakerjaan. Populasi penelitian adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Sampel ditetapkan dengan teknik purposive sampling, yaitu Abdul Hakim Hafid selaku Kepala Bidang Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dan Ibu Husniah selaku staf pada instansi yang sama. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku literatur, jurnal hukum, peraturan perundang-undangan, dan dokumen terkait. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif-preskriptif [6].

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Implementasi Pelaksanaan Penetapan Upah Minimum Antara Perusahaan dan Pekerja di Kabupaten Gowa**

Kabupaten Gowa merupakan salah satu wilayah penyangga utama Kota Makassar dengan perkembangan sektor industri, perdagangan, dan jasa yang cukup pesat. Kondisi ini menyebabkan dinamika ketenagakerjaan di Kabupaten Gowa cenderung kompleks, terutama terkait kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan UMP. UMP Sulawesi Selatan tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp3.657.527, berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 1423/XII/2024 tanggal 11 Desember 2024.[6] Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, ditemukan dua kategori perusahaan: yang patuh dan yang tidak patuh terhadap ketentuan UMP. Perusahaan Wuling Kumala Gowa yang berlokasi di Jalan Sultan Hasanuddin, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa merupakan contoh perusahaan yang telah menerapkan UMP. Gaji untuk posisi dealer berkisar Rp4 juta hingga Rp5,3 juta, staf administrasi Rp5 juta hingga Rp6 juta, dan Customer Care Officer Rp3,5 juta hingga Rp4 juta per bulan, kesemuanya memenuhi atau melampaui standar UMP yang berlaku. Perusahaan ini menunjukkan kepatuhan hukum yang baik, stabilitas manajemen, dan kesadaran akan pentingnya hubungan industrial yang harmonis.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa menerima laporan dugaan pelanggaran ketenagakerjaan terhadap sebuah perusahaan (Mixue) di Kabupaten Gowa. Karyawan mengaku hanya menerima upah sekitar Rp2.300.000 per bulan—

jauh di bawah UMP 2025 sebesar Rp3.657.527. Selain itu, karyawan tidak didaftarkan dalam BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, yang merupakan pelanggaran terhadap UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan PP No. 86 Tahun 2013.

Salah seorang pekerja berinisial AA melaporkan bahwa dirinya dipecat sepihak oleh perusahaan tanpa alasan yang jelas, tidak pernah diberikan salinan kontrak kerja, tidak didaftarkan ke BPJS, serta menerima upah di bawah UMP, yakni hanya Rp2.400.000 per bulan. Kasus ini diselesaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa melalui mekanisme mediasi sehingga tidak perlu berlanjut ke pengadilan, dan pekerja berhasil mendapatkan kembali haknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Abdul Hakim Hafid selaku Kepala Bidang Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa (12 Januari 2026), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan masih adanya perusahaan yang menetapkan upah di bawah UMP:

Pertama, lemahnya pengawasan. Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan jumlah perusahaan yang wajib diawasi menyebabkan pemeriksaan tidak dapat dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Pengawasan sering bersifat reaktif, yaitu baru dilakukan setelah ada laporan dari pekerja, padahal tidak semua pekerja berani melapor karena khawatir kehilangan pekerjaan.[7]

Kedua, kondisi ekonomi perusahaan. Perusahaan skala kecil dan menengah umumnya lebih rentan terhadap tekanan finansial karena memiliki modal terbatas. Namun, kesulitan ekonomi tidak dapat dijadikan pembenaran untuk mengabaikan kewajiban pembayaran UMP tanpa mengikuti mekanisme penangguhan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan.[8]

Ketiga, kurangnya pemahaman masyarakat. Banyak pekerja yang belum mengetahui hak dan kewajiban mereka sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Bahasa hukum yang dianggap rumit, keterbatasan akses informasi, dan minimnya sosialisasi menyebabkan sebagian pekerja menerima kondisi kerja yang tidak sesuai aturan.[9]

Keempat, ketidakpatuhan sebagian pengusaha. Masih ada pengusaha yang dengan sadar tidak memenuhi kewajiban UMP, baik karena alasan finansial maupun karena rendahnya risiko terkena sanksi akibat minimnya pengawasan.[10]

## **2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Untuk Menjamin Hak Antara Perusahaan dan Pekerja Agar Tidak Terjadi Permasalahan Dalam Perjanjian Kerja.**

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa memiliki peran strategis dalam menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja. Peran tersebut mencakup tiga fungsi utama: Fungsi pengawasan merupakan manifestasi dari kewenangan atributif pemerintah untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya terkait Upah Minimum Provinsi (UMP). Pengawasan dilakukan melalui dua pendekatan: Preventif-Edukatif (pemeriksaan berkala) dan Represif-Yustisial (tindak lanjut laporan pengaduan)[11]. Penegakan sanksi di Kabupaten Gowa dilakukan secara berjenjang, mulai dari sanksi administratif berupa teguran tertulis hingga sanksi berat seperti pembatasan kegiatan usaha. Tindakan tegas ini sesuai dengan amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang telah diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023), di mana pembayaran upah di bawah ketentuan minimum dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Hal ini memberikan efek jera bagi perusahaan agar tidak mengabaikan hak dasar pekerja[12].

Ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, Dinas berperan sebagai mediator melalui mekanisme bipartit (perundingan langsung antara perusahaan dan pekerja tanpa pihak ketiga) dan tripartit (yang melibatkan pemerintah sebagai pihak ketiga yang netral). Mekanisme tripartit ditempuh apabila penyelesaian bipartit tidak mencapai kesepakatan. Dalam kasus pekerja berinisial AA yang dilaporkan dipecat sepihak dengan upah di bawah UMP, Dinas berhasil menyelesaikan perselisihan tanpa perlu berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial.[13]

Dinas berperan dalam sosialisasi dan edukasi kepada perusahaan maupun pekerja mengenai ketentuan UMP dan hak serta kewajiban yang melekat di dalamnya. Sosialisasi ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum agar tidak

lagi terjadi kesepakatan kerja yang menetapkan upah di bawah standar minimum[14]. Efektivitas kewenangan Dinas sangat bergantung pada konsistensi pengawasan, ketegasan dalam pemberian rekomendasi sanksi, serta keberanian mengambil tindakan terhadap pelanggaran. Disnakertrans dituntut menjaga netralitas sebagai mediator sekaligus memastikan perlindungan hak pekerja sebagai pihak yang secara sosial-ekonomi lebih rentan.[15]

#### **D. KESIMPULAN**

Pelaksanaan standardisasi upah di Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa meskipun regulasi pengupahan telah memiliki landasan hukum yang mengikat secara perdata maupun publik, faktanya masih ditemukan deviasi berupa kesepakatan upah di bawah ketentuan minimum akibat ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. Fenomena ini direspons oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa melalui penguatan fungsi pengawasan yang konsisten serta optimalisasi mediasi tripartit yang terbukti efektif menyelesaikan sengketa tanpa jalur litigasi. Keberhasilan perlindungan hak normatif buruh di wilayah ini sangat bergantung pada keberanian otoritas dalam menegakkan sanksi administratif dan edukasi hukum yang masif guna memastikan bahwa asas kebebasan berkontrak tidak melanggar batasan hukum yang bersifat memaksa (*dwingendrecht*), sehingga tercipta keseimbangan hubungan industrial yang berkeadilan bagi kedua belah pihak.

#### **E. REFERENSI**

- [1] Avelyn Grisella, Analisis Aspek Hukum Perjanjian Sewa Menyewa dalam Konteks Hukum Perdata Indonesia. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, vol. Volume 4, no. Issue 6, Nov. 2024.
- [2] S. H. Renata Christha Auli, "Asas-asas dalam Pasal 1338 KUH Perdata," *HUKUMONLINE.COM*. 08 Desember 2023. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-asas-dalam-pasal-1338-kuh-perdata-lt6572e2d46785c/>.

- [3] B. I. Menikmati *et al.*, “KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie) BUKU KESATU ORANG.”
- [4] A. A. Sunardi, F. Setyawan, and F. F. Adorana, Pengembangan Hukum Perjanjian di Indonesia: Dalam Kekuatan Hukum Perjanjian Tidak Tertulis atau Perjanjian Lisan. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, vol. 6, no. 1, p. 13, Jan. 2026.
- [5] WB Penyewa Kontrakan Monginsidi Baru No. AB5, *Wawancara*, 24 Januari 2026.
- [6] NS Penyewa Kontrakan Rappocini Raya Lr. 3, *Wawancara*, 26 Januari 2026.
- [7] AP Penyewa Kontrakan Perumnas Antang Nipa-Nipa No. 40, *Wawancara*, 27 Januari 2026.
- [8] M. D. Sirait, J. I. Kosasih, and D. G. D. Arini, Asas Itikad Baik dalam Perjanjian Sewa-Menyewa Rumah Kantor. *Jurnal Analogi Hukum*, vol. 2, no. 2, pp. 221–227, Jul. 2020.
- [9] H. Ananda and S. N. Afifah, Penyelesaian Secara Litigasi Dan Non-Litigasi. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Keuangan Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 55–64, 2023.
- [10] NL Pemilik Kontrakan Monginsidi Baru No. AB5, *Wawancara*, 21 Januari 2026.
- [11] JT Pemilik Kontrakan Rappocini Raya Lr. 3, *Wawancara*, 20 Januari 2026
- [12] CG Pemilik Kontrakan Perumnas Antang Nipa-Nipa No. 40, *Wawancara*, 21 Januari 2026.