

**PENERAPAN STANDARISASI UPAH MINIMUM BERDASARKAN
SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR RIAU NOMOR.1358/XI/2016
TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA
SE PROVINSI RIAU TAHUN 2017
(Studi Kasus Badan Usaha Perbengkelan Kecamatan Sail)**

Oleh : Wahyu Hafzi

Pembimbing 1 : Dr. Hayatul Ismi, SH., MH.

Pembimbing 2 : Riska Fitriani, SH., MH.

Alamat : Jln. Sultan Agung No. 8, Pekanbaru

Email :wahyuhafzi@gmail.com- Telepon : 085278661330

ABSTRACT

Wages in practice must be in accordance with the provisions of applicable legislation that is based on Law No. 13 of 2003 on Employment and also based on the government's determination of provincial minimum wage and city minimum wage, namely Decree of Governor of Riau No. 11735 / XI / 2016. Application of wages made by employers should not be lower than the applicable provisions. If lower than the applicable provisions then null and void. In many cases there are still many entrepreneurs who have not been able to pay wages based on Pekanbaru City minimum wage in Sail District. The purpose of writing thesis namely; First, the application of standardization of minimum wage of Pekanbaru city to workshop business sector sector in 2017; Secondly, obstacles faced by private entities in implementing minimum wage city Pekanbaru in 2017; Third, efforts made by employers and government in applying minimum wage policy of Pekanbaru year 2017.

This type of research can be classified in sociological research. From the research results three points that can be concluded, Firstly, the application of minimum wage standards is not applied based on the Decree of the Governor of Riau Number: Kpts. 1058 / XI / 2016 Regarding Minimum Wage of Regency/City in Riau Province 2017 Second, Constraints faced by employers in applying minimum wage for worker in Sail Sub-district are factors of Production Cost, employee education level, weak legal awareness of workers. Third, Efforts to overcome obstacles made by the Department of Manpower and employers is by way of deferring payment of minimum wage in accordance with applicable regulations, and conduct surveys and socialization of employers and workers in Pekanbaru City. First, For employers, should pay more attention to the welfare of their workers, because workers are the most important asset owned by a company; Second, For local government, to pay more attention to the wages given by the company to its employees and play an active role in addressing these minimum wage issues , Third, For employees, to be more active again to question wages or salaries that are not in accordance with the provisions applicable in this case based on the Decree of the Governor of Riau.

Keyword: Wage – Application – Protection - Laborers

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Indonesia sendiri merupakan negara hukum yang mengatur hampir segala macam urusan yang terkait dengan warga negaranya, termasuk masalah pekerjaan. Sebagaimana yang dimaksud dalam alinea ke-4 pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945) yang berbunyi “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum”. selanjutnya dalam Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹

Berbicara tentang pekerjaan dan upah tentunya erat kaitannya hubungan antara tenaga kerja/pekerja dengan pengusaha. berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan bahwa ‘Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.’²

Definisi tentang tenaga kerja seperti yang tersurat dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki berbagai klasifikasi yang dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu

tenaga kerja terdidik, tenaga kerja tidak terdidik, dan tenaga kerja terampil.

1. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu. Keahlian tersebut diperoleh dari bidang pendidikan. Contoh tenaga kerja terdidik adalah dosen, dokter, guru, akuntan, pengacara dan sebagainya.
2. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu dan keahlian tersebut di peroleh dari pengalaman dan latihan. Contoh tenaga kerja terlatih adalah montir, tukang jahit, supir dan sebagainya.
3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja yang berkerja dengan mengandalkan tenaganya saja, tidak memerlukan pendidikan dan latihan terlebih dahulu. Contohnya seperti buruh kasar, kuli, pembantu rumah tangga, dan pekerjaan lainnya

Adapun klasifikasi dan pengelompokan yang diuraikan di atas, Tidaklah terlalu sulit untuk mencari pekerjaan dan mendapat upah yang layak. Yang menjadi problem adalah tenaga kerja yang tidak terdidik dan tidak terampil yang tidak memerlukan pendidikan dan latihan seperti halnya buruh kasar, kuli, dan sebagainya. Adapun faktor rendahnya kualitas tenaga kerja di Indonesia selain karena faktor pendidikan formal, juga disebabkan oleh ketersediaan lembaga pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerja masih

¹Redaksi Sinar Grafika, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Amandemen. cetakan ke-XII, Sinar Grafika : Jakarta, 2015.

²Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.1.

belum memadai, diikuti dengan rendahnya kompetensi tenaga kerja.³

Sebab problematika individu tenaga kerja di atas, faktor lain yang menyebabkan rendahnya upah tenaga kerja yaitu banyak pengusaha yang belum mampu mendapat omset tinggi untuk membayar gaji karyawan sesuai dengan standar upah minimum provinsi ataupun upah minimum kabupaten/kota. Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴

Faktanya masih banyak tenaga kerja khususnya di Pekanbaru yang merasa kurang puas dengan upah yang diberikan oleh pengusaha tempatnya berkerja atau dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Sebagai contoh badan usaha yang terdapat di wilayah Kecamatan Sail yang berjumlah 10 (sepuluh) badan usaha kategori perbengkelan, yang bernama HPL Motor, Rezi Motor dan Astra Motor Service, yang memiliki pekerja sebanyak 7 (tujuh) orang.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan berbagai pekerja dan pemilik badan usaha perbengkelan yang beralamat di jalan S.parmen dan jalan Ronggowarsito, Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru, yang

merupakan kategori Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), masih banyak pekerja yang mendapat upah di bawah standar upah minimum provinsi ataupun kota, adapun upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja tersebut berkisar antara Rp.1.200.000,00 – Rp.2.000.000,00 yang masih jauh dibawah standar upah minimum kota yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Adapun dari pihak pengusaha mengetahui hal kenaikan upah minimum dari adanya sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan dari media sosial Internet, tetapi karna faktor omset atau pendapatan dari perbengkelan itu yang tidak besar memaksa pengusaha memberlakukan upah di bawah upah minimum yang telah berlaku.

Berdasarkan Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha dilarang membayar upah yang lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seharusnya pekerja menerima upah serendah-rendahnya sesuai dengan ketentuan upah minimum Kota Pekanbaru sebesar Rp. 2.352.577,25,- selama satu bulan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pemberian upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha. sesuai antara ketentuan peraturan perundang-undangan dengan kenyataan dilapangan khususnya pada badan usaha perbengkelan di Kecamatan Sail. Judul yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah “

³Rini, Sulistiawati, “Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia”, *Jurnal Eksos*, Fakultas Ekonomi Tanjungpura Pontianak, Vol 8, No. 2. Oktober 2012, hlm. 204.

⁴Redaksi Sinar Grafika, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Cetakan ke-VII, Sinar Grafika : Jakarta, 2014.

Penerapan Standarisasi Upah Minimum Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor. 1358/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Tahun 2017 ”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah penerapan standarisasi upah minimum kota Pekanbaru terhadap sektor badan usaha perbengkelan?
2. Bagaimanakah kendala yang dihadapi oleh badan usaha perseorangan dalam penerapan upah minimum kota Pekanbaru tahun 2017?
3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan pengusaha dan pemerintah dalam menerapkan kebijakan upah minimum kota pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penerapan standarisasi upah minimum kota pekanbaru terhadap sektor badan usaha perbengkelan..
- b. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh badan usaha perseorangan dalam penerapan upah minimum kota pekanbaru tahun 2017.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh pengusaha dan pemerintah dalam menerapkan kebijakan upah minimum kota pekanbaru tahun 2017.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Bagi penulis sebagai syarat untuk mendapatkan gelar strata 1 (satu) dan syarat lulus dari fakultas hukum universitas riau

- 2) Untuk menambah wawasan bagi masyarakat dalam ilmu Ketenakerjaan khususnya mengenai Upah Minimum.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang penerapan upah khususnya di Kota Pekanbaru.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam menerapkan kebijakan tentang upah minimum.
- 3) Sebagai masukan dalam bidang hukum perdata bisnis.

D. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Hukum adalah ketentuan dan tata tertib dari masyarakat, hukum tersebut dalam pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan mencapai keadilan dan kepastian hukum, setiap yang melakukan keadilan harus melakukan keadilan terlebih dahulu.⁵

Tujuan keadilan adalah hal yang akan dicapai dalam hubungan hukum baik antar sesama warga, maupun antara warga dengan negara atau hubungan antar negara. Sedangkan ciri-ciri yang melekat

⁵Manufactures' Finance Co, "Equality", *Jurnal West Law*, Supreme Court of the United States, 1935, diakses melalui <https://lib.unri.ac.id/e-journal-e-book/>, pada tanggal 24 Oktober 2017 dan diterjemahkan oleh Google Translate.

atau karakter yang melekat pada keadilan adalah: adil, bersifat hukum, sah menurut hukum, tidak memihak, sama hak, layak, wajar secara moral dan benar secara moral.

Keadilan dalam prakteknya sulit untuk dapat diterapkan. Hal ini dikarenakan adanya benturan kepentingan antara masing-masing pihak. Dilain sisi seseorang merasakan keadilan namun disisi lain keadilan itu belum didapat. Sama halnya dengan pemberian upah kepada pekerja.

Dalam hal ini pemerintahlah yang dapat memberikan keadilan bagi para pihak, sesuai dengan Pancasila sila kelima keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Teori Konsep Upah

Upah adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan memposisikan diri dalam *benchmarking* dengan dunia industri. Badan usaha baik yang berbadan hukum atau tidak wajib memiliki kerangka dasar sistem pengupahan yang baku dan standar untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negoisiasi gaji. Tujuan upah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar tetap bertahan dan berkarya didalam perusahaan.

Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta dalam

menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era ekonomi sekarang ini disebut istilah upah minimum provinsi. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerjaannya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja.⁶

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam hal ini penulis menggunakan metode penelitian yang bila dilihat dari jenisnya , maka penelitian ini dapat digolongkan kedalam penelitian hukum sosiologis.

Dalam penulisan ini penulis mengkaji tentang bagaimana penerapan standarisasi upah minimum di Kota Pekanbaru khususnya di Kecamatan Sail.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada usaha perbengkelan HPL Motor dan Rozi Motor, dan Astra Motor Service. Adapun alasan penelitian ini dilakukan di lokasi tersebut karena tenaga kerja yang bekerja diperusahaan tersebut belum mendapatkan haknya sebagai pekerja dibidang upah.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang hendak diteliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya sehubungan dengan

⁶M.hukumonline.com/klinik/detail/cl2752/kenaikan-gaji diakses tanggal 29 Januari 2017 pukul 22:21 WIB.

penelitian ini.⁷ Dalam penelitian ini populasi yang akan dijadikan sebagai sumber data yaitu:

- 1) Pemilik badan usaha perseorangan yaitu usaha perbengkelan di Kecamatan Sail
- 2) Pekerja di badan usaha perseorangan perbengkelan
- 3) Dinas tenaga kerja Kota Pekanbaru

b. Sampel

Sampel adalah himpunan atau sebagian populasi yang dijadikan objek penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi.⁸ Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

n o	Responden	populasi	sampel	persentase
1	Pemilik usaha perbengkelan	10	3	40%
2	Pekerja di badan usaha perbengkelan	7	7	100%
	Dinas tenaga kerja kota Pekanbaru	1	1	100%
	Jumlah	22	11	80%

Sumber Data : Data lapangan tahun 2017

⁷Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta:2002, hlm. 44.

⁸Bambang Suggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 1996, hlm. 121.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari responden di lapangan berdasarkan wawancara nonstruktur yang dilakukan penulis.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti dari berbagai studi kepustakaan serta peraturan perundang-undangan, buku-buku, literatur serta pendapat para ahli yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini, yang terdiri dari:

- 1) Bahan hukum Primer, merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Artinya bahwa bahan hukum primer merupakan peraturan perundang-undangan yang masih menjadi hukum positif yaitu:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah;
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan;
- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Nomor
Kep. 231/Men/2003
Tentang Tata Cara
Penangguhan
Pelaksanaan Upah
Minimum.

f) Keputusan Menteri
Tenaga Kerja Nomor
KEP-72/MEN/84
Tentang Dasar
Perhitungan Upah
Lembur;

g) Keputusan Gubernur
Riau Nomor Kpts.
1058/XI/2016 Tentang
Upah Minimum
Kabupaten/kota Se
Provinsi Riau Tahun
2017

2) Bahan Hukum Sekunder,
yaitu bahan yang
memberikan penjelasan
mengenai bahan hukum
primer, seperti rancangan
undang-undang, hasil-
hasil penelitian, atau
pendapat pakar hukum.⁹

3) Bahan Hukum
Tersier, yaitu bahan yang
memberikan petunjuk
maupun penjelasan
terhadap bahan hukum
primer dan bahan hukum
sekunder, seperti kamus
(hukum), ensiklopedia.¹⁰

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara yaitu
metode yang digunakan
untuk memperoleh
informasi tentang hal-
hal yang tidak dapat
diperoleh lewat

pengamatan.¹¹ Teknik
pengumpulan data ini
penulis lakukan dalam
bentuk tanya jawab
langsung kepada
responden di lapangan.
Responden yang
diwawancara yaitu para
pekerja di perbengkelan
HPL Motor dan Rozi
Motor, dan Astra Motor
Service, di Kecamatan
Sail..

b. Kuisioner yaitu cara
pengumpulan data
melalui daftar
pertanyaan yang dibuat
secara tertulis dan
diberikan kepada
responden.

c. Studi kepustakaan yaitu
mengkaji, menelaah
dan menganalisis
berbagai literatur yang
berhubungan dengan
masalah yang diteliti.

6. Analisis Data

Penulisan skripsi ini
dinyatakan dalam bentuk
deskriptis analisis. Selanjutnya,
penulis menarik suatu
kesimpulan secara deduktif,
yaitu menarik kesimpulan dari
hal-hal yang bersifat umum
kepada hal-hal yang bersifat
khusus. Dimana dalam
mendapatkan suatu kesimpulan
dimulai dengan melihat faktor-
faktor yang nyata dan diakhiri
dengan penarikan suatu
kesimpulan yang juga
merupakan fakta dimana kedua

⁹Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Op.Cit*,
hlm. 32.

¹¹Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*,
Rineka Cipta, Jakarta:1996, hlm. 59.

fakta tersebut di jembatani oleh teori-teori.¹²

II. PEMBAHASAN

A. Penerapan Upah Minimum Kota Pekanbaru Terhadap Sektor Perbengkelan Di Kecamatan Sail

Hukum ketenagakerjaan merupakan poin terpenting dalam melaksanakan pekerjaan adalah proses terjadinya hubungan kerja. Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja bisa dibuat secara tertulis maupun lisan. Didalam membuat perjanjian kerja secara lisan sekurang-kurangnya memuat syarat-syarat pekerjaan, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Disini penulis menitikberatkan dalam masalah upah minimum, karena penerapan standar upah minimum dalam badan usaha perseorangan masih masih jauh dari ketentuan peraturan yang berlaku dalam hal ini berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor.1358/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Tahun 2017,¹³ berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Rozi selaku

pemilik bengkel yang bernama Rezi Motor, memang mengakui bahwa pekerja yang berkerja di bengkel tersebut mendapatkan upah Rp. 50.000,00,- per hari.¹⁴ Begitupun halnya dengan bengkel yang penulis ambil dalam hal ini bengkel Rozi Motor, HPL Motor, dan Astra Motor Service. Ketiga tempat tersebut melakukan pembayaran upah berdasarkan satuan waktu yaitu upah per hari. Yang mana dengan upah yang didapatkan sebesar Rp. 50.000,00,- sampai dengan Rp. 70.000,00,- per hari apabila di totalkan selama sebulan yaitu berkisar Rp.1.200.000,00 – Rp.2.000.000,00.

Pada dasarnya pekerja sudah mengetahui tentang upah yang mereka terima di bawah upah minimum kota seperti bapak Abdul Rahim, salah satu pekerja di Hpl Motor, tetapi tetap saja mereka bertahan. Faktor yang menyebabkan mereka bertahan bukan hanya faktor pendidikan saja, tetapi mereka juga menyadari kemampuan (*skill*) mereka yang rendah, hal ini mempengaruhi sebab ketika skillnya rendah maka jumlah pemasukan kepada perusahaan juga rendah dan mengakibatkan upah yang mereka terima juga rendah sebab laba yang didapatkan juga minim.¹⁵Demikian halnya juga

¹²Aslim Rasyad, *Metode Ilmiah: Persiapan Bagi Peneliti*, UNRI Press, Pekanbaru:2005, hlm. 20.

¹³USCA, "The Contract Term Indicated", *Jurnal West Law*, 2011, diakses melalui <https://lib.unri.ac.id/e-journal-e-book/>, pada tanggal 24 Oktober 2017 dan diterjemahkan oleh Google Translate.

¹⁴Wawancara dengan Bapak Rezi, Pemilik Bengkel Rezi Motor di Kecamatan Sail, hari Kamis, Tanggal 20 Juli 2017, Bertempat di Kecamatan Sail.

¹⁵Wawancara dengan Bapak Abdul Rahim, Pekerja di bengkel HPL Motor, hari Kamis,

dengan pekerja di perbengkelan Rezi Motor dan Astra Service Motor, seperti penuturan dari Rahmat, mereka mengakui bahwa salah satu faktor penghambat nya adalah salah satunya yaitu pendidikan dan keahlian mereka.

Adapun faktor selain rendahnya upah tersebut yaitu karena pekerja tidak pernah protes dengan upah yang diberikan pengusaha walaupun di bawah ketentuan upah standar minimum yang telah ditentukan Undang-Undang, karena salah satu faktor nya adalah kebutuhan ekonomi para pekerja mau tidak mau harus menerima upah yang telah diberikan. adapun alasan pengusaha belum mampu untuk membayar upah minimum adalah ketidakmampuan omset atau pendapatan perbengkelan sehari-hari dan juga salah satu pengusaha perbengkelan HPL Motor menuturkan kenaikan upah selalu tiap tahun tanpa mempertimbangkan kemampuan dari badan usaha khususnya perbengkelan yang kategori UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah).¹⁶

Hal yang melatar belakangi penerimaan upah yang di terima pekerja yaitu adanya beberapa faktor antara lain:

1. Rendahnya sumber daya manusia

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pendidikan

sangat berpengaruh terhadap tingkat gaji yang diberikan.

Yaitu dilihat dari segi pendidikan karyawan perbengkelan tersebut rata-rata tamatan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) seperti bengkel Rezi Motor yang pekerja nya Beri Saputra dan Dani saputra dan Agus Rianto baru menyelesaikan studi nya di Sekolah Menengah Kejuruan, dan bengkel HPL Motor yang pekerja nya bernama Febri dan Abdul Karim merupakan tamatan Sekolah Menengah Kejuruan dan sudah beberapa kali pindah pekerjaan dari bengkel satu ke bengkel yang lainnya, dan pekerja di bengkel Astra Service Motor yang bernama Rahmat dan Anggi adalah dua pekerja yang tamatan Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan, dilihat dari segi pendidikan dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas dari pekerja itu sendiri.

Karena faktor pendidikan sangat penting dalam hal memperoleh upah yang layak, tetapi tetap saja faktor pendidikan bukan lah hal yang dapat mempengaruhi pengusaha memberikan upah di bawah standar upah minimum kabupaten/kota.

2. Sempitnya lapangan kerja yang tersedia di Kota Pekanbaru

Dengan bertambahnya penduduk di Kota Pekanbaru dan juga angkatan kerja yang mencari kerja, yang mengakibatkan penyerapan tenaga kerja dengan ketersediaan lapangan kerja yang tidak sesuai dengan jumlah

Tanggal 13 Juli, 2017, Bertempat di Kecamatan Sail.

¹⁶Wawancara dengan Daus selaku pemilik perbengkelan HPL Motor di kota pekanbaru, kelurahan sukamaju tanggal 115Juli 2017 pukul 15.00 WIB di Kota Pekanbaru.

angkatan kerja yang mencari kerja.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik mengatakan para pencari kerja tahun 2014 adalah 8170 orang dan angka ini akan terus bertambah setiap tahunnya, sedangkan menurut Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru angka para pencari kerja selama gelaran Job Expo tahun 2017 adalah sebesar 7000 orang dan belum termasuk para pencari kerja yang mencari kerja di luar Job Expo 2017. Hal ini diamini oleh para pekerja bengkel Rezi Motor Beri Saputra, lebih baik mendapatkan upah di bawah standar daripada menganggur, karena sebelum bekerja di bengkel Rezi Motor, Beri Saputra sudah mencoba mencari pekerja lain tetapi belum membuahkan hasil.¹⁷

3. Faktor ekonomi

Faktor ekonomi meliputi kebutuhan dan keinginan dari setiap orang. Untuk memenuhinya secara ekonomi mereka harus menutupi kebutuhan dengan menghasilkan pendapatan/upahnya. Dampak dari kecilnya upah yang diterima yaitu:

- a. Mengurangi tingkat kesejahteraan masyarakat.
- b. Taraf hidup yang rendah.
- c. Menurunnya tingkat produktifitas.

Seperti halnya yang disampaikan oleh Beri Saputra dan Dani Saputra adalah dua kakak beradik yang bekerja di bengkel Rezi Motor, penyebab

mereka memilih untuk berkerja adalah karena tidak ingin menganggur selepas tamat sekolah yaitu SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), dan juga salah satunya untuk membantu perekonomian keluarga mereka, jadi mereka menerima saja upah yang diberikan walaupun di bawah standar upah minimum.¹⁸

B. Kendala-Kendala Yang Dihadapi Pengusaha Perbengkelan Dalam Melaksanakan Upah Minimum Kota Bagi Pekerja Di Kecamatan Sail

Upah minimum mempunyai arti dan peran penting bagi buruh atau pekerja sebagai subsistem dari suatu sistem kerja, dan melindungi kelompok kerja dari adanya suatu sistem pengupahan yang sangat rendah yang dapat merugikan pekerja serta mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh.

Bagi pengusaha penerapan upah minimum didalam pelaksanaannya mempunyai beberapa kendala. Oleh karena itulah beberapa pengusaha tidak membayarkan upah minimum bagi pekerjanya. Adapun kendala yang dihadapi oleh pengusaha terutama pengusaha perbengkelan di Kecamatan Sail, antara lain:¹⁹

1. Biaya Produksi

Biaya produksi merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh

¹⁷Wawancara dengan Beri Saputra, Pekerja di bengkel Rezi Motor, hari Rabu, Tanggal 19 Juli, 2017, Bertempat di Kecamatan Sail.

¹⁸ Wawancara dengan Beri Saputra dan Dani Saputra, Pekerja di bengkel Rezi Motor, hari Rabu, Tanggal 19 Juli, 2017, Bertempat di Kecamatan Sail.

¹⁹Soedarjadi, *Op,cit*, hlm, 73.

suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Biaya produksi ini terdiri dari pengeluaran kegiatan usaha, gaji untuk pekerja, serta biaya lainnya yang menyangkut kegiatan usaha.

Seperti yang dikatakan oleh Daus pemilik bengkel HPL Motor, bahwa pembelian barang-barang atau alat-alat bengkel di beli dengan kapasitas banyak supaya mendapatkan harga murah dan dijual kembali dengan selisih yang lumayan, dan juga dengan menaikan biaya service motor kepada pelanggan bengkel HPL Motor.²⁰

Dalam kaitannya terhadap biaya produksi menurut pemilik bengkel HPL Motor, Rezi Motor dan Astra Service Motor adalah biaya yang diperlukan dalam mengelola barang yang ada di perbengkelan dan spare part kendaraan motor berbanding terbalik dan tidak berjalan mulus dalam hal permintaan barang dan jasa oleh konsumen konsumen, dan juga mengakibatkan pemasukan bengkel tersebut menurun, menurut Rahmat pekerja di perbengkelan Astra Service Motor menyatakan bahwa pada saat akhir bulan pemasukan bengkel yang dikelolanya sangat berkurang dalam hal pemasukan, jadi dengan besarnya yang di keluar kan pemilik dalam pengeluaran modal barang di perbengkelan tidak berbanding

lurus dengan pendapatan bengkel tersebut.

2. Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat pendidikan sangat menentukan pemberian upah atau gaji. Pengusaha perbengkelan Rezi Motor mengatakan bahwa pemberian upah ditentukan dengan melihat pendidikan karyawan, karena mayoritas pendidikan pekerja di Rezi Motor adalah tamatan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan).²¹

Walaupun tingkat pendidikan karyawan sangat rendah, tidak seharusnya pengusaha memilah-memilah pemberian upah atau gaji tersebut, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur berapa upah atau gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak dalam hal ini berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor.1358/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Tahun 2017.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melarang hal tersebut. Berdasarkan bunyi Pasal 91 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa masih banyak yang belum diterapkan oleh pengusaha perbengkelan di Kecamatan Sail, yaitu salah satunya perbengkelan HPL Motor, Rezi Motor, Astra Service Motor. Walaupun pengusaha dan pekerja membuat perjanjian tertulis atau lisan, seharusnya upah haruslah

²⁰Wawancara dengan Daus, Pemilik bengkel HPL Motor, hari Selasa, Tanggal 15 Agustus, 2017, Bertempat di Kecamatan Sail.

²¹Wawancara dengan Bapak Rezi, Pemilik Bengkel di Kecamatan Sail, hari Kamis, Tanggal 20 Juli, 2017, Bertempat di Kecamatan Sail.

berdasarkan standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

3. Lemahnya kesadaran hukum pekerja untuk mendapatkan gaji yang sesuai UMK (Upah Miminum Kota)

Para pekerja sering tidak memahami ketentuan yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Baik itu mengenai upah, ketentuan kerja, maupun hak dan kewajiban. Ketidaktahuan pekerja mengenai hal diatas serta lemahnya kesadaran hukum membuat para pekerja telah dirugikan. Walaupun demikian, para pekerja tidak dapat berbuat banyak mengingat kebutuhan akan pekerjaan yang tinggi dan para pekerja tidak berani dalam memperjuangkan hak-hak yang seharusnya didapatkannya.

Hal ini juga tidak dilakukan oleh pengusaha perbengkelan baik Hpl Motor, Rezi Motor dan Astra Sevice Motor, yaitu dengan memberikan upah minimum yang harus di terima oleh pekerja sesuai dengan standar upah minimum kota Pekanbaru sebesar Rp. 2.352.577,25,- per bulan yang harus diterima pekerja.

4. Kurangnya pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan

Pemerintah merupakan pihak yang dapat bersikap adil dalam memberikan keadilan bagi pihak yang membutuhkan termasuk dalam hal ketenagakerjaan. Pemberian upah dibawah standar upah minimum kota atau kabupaten oleh para pengusaha kepada pekerja itu dapat terjadi karena kurangnya

pengawasan pemerintah, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan.

Kepala Seksi Pengupahan Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru yaitu Dian Permata Indah, S.E. Menanggapi hal tersebut.²² Beliau mengatakan bahwa pengawasan terus dilakukan terhadap pemberian upah bagi para pekerja. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan tidak mendapatkan laporan dari para pekerja mengenai pemberian upah yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum kota.

Pihak pemerintah memberikan kebebasan kepada pengusaha untuk membuat perjanjian kerja, asalkan tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Tetapi dalam prakteknya hal itu sulit dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja karena keterbatasan personil dan dana dalam melakukan sosialisasi maupun pengawasan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja, berdasarkan penuturan bapak Amprial S,ip.,²³ bahwa masih banyak ditemukan pelanggaran berupa pembayaran upah yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerjanya dalam hal ini badan usaha perseorangan.

C. Upaya-Upaya Yang Dilakukan Pemerintah Dan Pengusaha Perbengkelan Dalam Menerapkan Upah Minimum

²²Wawancara dengan Ibu Dian Permata Indah, Kepala Seksi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kecamatan Sail, Hari Rabu, 5 Juli, 2017, Bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kecamatan Sail.

²³Wawancara dengan bapak Amprial, Kepala Seksi pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kecamatan Sail, Hari Rabu, 3 maret, 2016, Bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kecamatan Sail.

Kota Pekanbaru Bagi Pekerja Di Sektor Perbengkelan

Kendala-kendala yang dihadapi oleh beberapa pengusaha perbengkelan dalam menerapkan upah minimum antara lain:

1. Melakukan penangguhan pembayaran upah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membenarkan adanya penangguhan pembayaran upah minimum bagi pengusaha yang tidak mampu membayarkan gaji sesuai dengan ketentuan upah minimum. Adapun tata cara penangguhan upah minimum diatur di Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.²⁴

2. Melakukan sosialisasi, pelatihan kerja dan pengawasan kepada para pekerja dan pengusaha mengenai aspek-aspek hukum ketenagakerjaan

Upaya sosialisasi dilakukan untuk mengatasi kendala dalam lemahnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pekerja.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Menurut Kepala Seksi Pengupahan Dian Permata Indah S.E.,²⁵ Upaya yang dilakukan yaitu sosialisasi kepada para

pelaku usaha dan pekerja baik di perusahaan besar dan kecil, antara lain di bengkel, hotel, rumah sakit dan sebagainya. Upaya yang lain yaitu survei kebutuhan hidup layak di antara pedagang maupun di pasar tradisional serta mendata inflansi di Kota Pekanbaru sebagai bahan rujukan untuk upah minimum tahun berikutnya.

III. PENUTUP

A Kesimpulan

1. Penerapan standar upah minimum tidak diterapkan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 1058/XI/2016. Upah minimum tidak diterapkan karena upah yang diberikan oleh pengusaha telah sesuai dengan ketentuan umum pengusaha perbengkelan. Pemberian upah tersebut berdasarkan tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Pekerja yang rata-rata tamatan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) mendapatkan upah sebesar Rp. 1.200.000,00,- sampai dengan Rp. 2.000.000,00,- perbulan yang lebih rendah dari standar upah minimum yang berlaku.
2. Kendala-kendala yang dihadapi pengusaha dalam menerapkan upah minimum bagi pekerja perbengkelan di Kecamatan Sail adalah faktor Biaya Produksi, tingkat pendidikan karyawan, lemahnya kesadaran hukum para pekerja, kurangnya pengawasan dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru.
3. Upaya solusi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota

²⁴Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 130.

²⁵Wawancara dengan Ibu Dian Permata Indah, Kepala Seksi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kecamatan Sail, Hari Rabu, 5 Juli, 2017, Bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kecamatan Sail.

Pekanbaru adalah dengan melakukan sosialisasi serta survei terhadap badan usaha UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) seperti halnya di bengkel, hotel, rumah sakit dan sebagainya, serta mendata kebutuhan hidup layak dan iflansi di Kota pekanbaru guna sebagai bahan rujukan menetapkan upah minimum tahun yang akan datang.

B Saran

1. Seharusnya pengusaha lebih memperhatikan kesejahteraan untuk pekerjanya, karena pekerja merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dan dalam pemberian upah haruslah sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku dalam hal ini Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Tahun 2017.
2. Bagi pengusaha agar kendala-kendala dalam memberikan upah minimum seperti faktor tingkat pendidikan karyawan dan biaya produksi tidak terjadi lagi dan kedepannya harus sesuai dengan peraturan upah minimum yang berlaku dan kepada para pekerja untuk lebih berani meminta haknya kepada pengusaha sesuai dengan upah minimum kota pekanbaru sebesar Rp. 2.352.577,25,- per bulan.
3. Bagi pemerintah dalam hal ini dinas tenaga kerja kota Pekanbaru, agar lebih aktif lagi mensurvei serta mensosialisasikan upah

terhadap pekerja dan badan usaha UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) supaya pengusaha tidak lagi memberikan upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ashofa, Burhan, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rasyad, Aslim, 2005, *Metode Ilmiah, Persiapan Bagi Peneliti*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Suggono, Bambang, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Waluyo, Bambang, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Jurnal

- Manufactures' Finance Co, 1935, "Equality", *Jurnal WestLaw*, Supreme Court of the United States, Fakultas Hukum Universitas Riau.
- Rini, Sulistiawati, 2012, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia", *Jurnal Eksos*, Fakultas

Ekonomi Tanjungpura
Pontianak, Vol 8, No. 2.
Oktober.

USCA, 2011, "The Contract Term
Indicated", *Jurnal WestLaw*,
Fakultas Hukum Universitas
Riau.

**C. Peraturan Perundang-
undangan**

Undang-Undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun
1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 Tentang
Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8
Tahun 1981 Tentang
Perlindungan Upah.

Keputusan Gubernur Riau Nomor
Kpts. 1058/XI/2016
Tentang Upah Minimum
Kabupaten/kota Se Provinsi
Riau Tahun 2017.

D. Website

[Http://M.hukumonline.com/klinik
/detail/cl2752/kenaikan-gaji](http://M.hukumonline.com/klinik/detail/cl2752/kenaikan-gaji)
diakses, tanggal, 29 Januari
2017.