

**PELAKSANAAN PEMBERIAN UPAH MINIMUM TERHADAP TENAGA
PENDIDIK YAYASAN TK TUNAS HARAPAN PEKANBARU**

Oleh : Pebi Ikasari Tarigan

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

Pembimbing 2 : Ledy Diana, SH.,MH

Alamat: Jl. Gelugur ujung No. 71 Tangkerang utara Pekanbaru

Email: pebitarigan@gmail.com Telepon: 082171662572

ABSTRACT

The wage means that the work reward or achievement that must be paid by the employer for the work is required to fulfill the achievement of doing the work under someone else's order. One of the foundations in the field of education, the TK Tunas Harapan Pekanbaru Foundation, is one of the foundations in the city of Pekanbaru that still provides wages that are not in accordance with the rules and views on labor welfare that have been regulated by the government. The formulation of the problem in this research is How is the implementation of wages to educators at the TK Tunas Harapan Pekanbaru Foundation, What are the factors that cause wages under UMK at the TK Tunas Harapan Pekanbaru Foundation.

This type of research is a study of Sociological Law. The nature of this research is to use empirical research based on primary data. This research was conducted at the TK Tunas Harapan Pekanbaru Foundation on Jl. Melayu No. 52, Pekanbaru City. Conclusions in this study. First, Educators should have written employment agreements. Second Educators should have the right to agree on Regency / City working hours (UMK). That way there is a balance between the rights and obligations received and that must be done by educators. Author's suggestion there should be an agreement on the regulation of working hours and equal pay between educators and foundation managers.

Keywords: Work-Time-Wage-Work Agreement

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi profesional merupakan tuntutan jabatan, pekerjaan, ataupun profesi. Hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja.¹

Seorang guru dapat dikatakan juga sebagai buruh atau pekerja dapat dilihat sesuai gambaran yang tertulis dalam Pasal 40 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan: “Pendidik dan tenaga pendidik berhak memperoleh:

- a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
- b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;
- d. Perlindungan hukum dan melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
- e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional terutama guru dari tingkat pendidikan yang berbeda semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko upah yang sangat sedikit. Pasal 88 Ayat (1) menyatakan bahwa pemerintah dalam menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.² Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: “setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.” Pada sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja bisa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah atau lembur.³

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional terutama guru dari tingkat pendidikan yang berbeda semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko upah yang sangat sedikit. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.⁴ Pembangunan ketenagakerjaan harus memenuhi hak-hak dalam perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha.⁵ Sebagai yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari pada tenaga itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang menentukan syarat-syarat kerja “atau yang dalam hubungan-hubungan pribadi disebut kelemahan struktural.⁶

Sebagai contoh dari banyaknya kasus kurangnya upah diberikan

¹ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta, 2013. Hlm. 5.

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 149.

³ F.X Djumiadi, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika Offset, Jakarta, 2005, hlm. 32.

⁴ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradanya Paramitha, Jakarta, 1987, hlm. 1.

⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 2.

⁶ Dodi Hriyono, “*Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial*”, Artikel Pada *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Riau*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1 No.1 Agustus 2010, hlm. 96.

terhadap tenaga kerja yang bekerja di yayasan, penulis mengambil satu contoh yayasan yang berada di Pekanbaru yaitu Yayasan TK Tunas Harapan yang memiliki tenaga pengajar sebanyak 5 orang dan satu orang tenaga pendidik yang merangkap menjadi kepala sekolah. Banyak tenaga pendidik yayasan TK Tunas Harapan yang mendapat upah jauh dibawah upah minimum provinsi maupun kota Pekanbaru, adapun upah yang diberikan yayasan kepada tenaga pendidik di yayasan tersebut berkisar antara Rp. 650.000 sebagai tenaga pendidik saja dan Rp. 850.000,- yang memiliki jabatan rangkap sebagai tenaga pendidik juga sebagai kepala sekolah yang menaungi yayasan tersebut.⁷

Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan tenaga kerja dilarang mendapat upah yang lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 seharusnya pekerja menerima upah serendah-rendahnya sesuai dengan ketentuan upah minimum kota Pekanbaru sebesar Rp. 2.762.852,- selama satu bulan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal lebih rendah dan ketentuan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum.⁸ Sesuai dengan data yang tertulis diatas dapat

dikatakan bahwa pendapatan tenaga pendidik di Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru tidak memenuhi standar serta faktor pendukung juga didorong oleh tingkat pendidikan tenaga pendidik yang ditentukan oleh yayasan sehingga bila dilihat dari beberapa faktor seperti jam waktu kerja, standar pendidikan tenaga pendidik, juga tanggung jawab yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik tersebut.

Secara normatif, Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan seluruh instansi pengguna jasa jika, Instansi pengguna jasa tidak mengindahkan, maka hal tersebut dapat berujung kepada penegakkan hukum berupa pemberian sanksi kepada pihak pemberi tenaga kerja seperti sanksi pidana dan sanksi administrasi. Hal tersebut telah diakomodir dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/men/2003 tentang Tata cara penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum yang mengatur tanpa terkecuali terhadap perjanjian antara tenaga kerja dan pemberi tenaga kerja yang telah bersepakat atas jumlah upah di bawah upah minimum dan perjanjian tersebut dapat dikatakan *null and void* atau batal demi hukum. Upah minimum yang diberlakukan tidak ditujukan kepada seluruh tenaga kerja melainkan ada syarat-syarat yang sudah dijabarkan sebelumnya sehingga perjanjian antara tenaga kerja dan pemberi tenaga kerja saja dapat dikatakan batal demi hukum.

Pembahasan mengenai syarat sahnya perjanjian mengacu kepada KUHPerdara dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Suatu hal tertentu dalam objek perjanjian kerja berkaitan dengan obyek yang diperjanjikan, yaitu tentang pekerjaan. Sedangkan

⁷ Wawancara dengan Ibu Amelia Ginting Kepala Sekolah TK Yayasan Tunas Harapan Pekanbaru, Hari Senin, Tanggal 28 Februari, 2019, Bertempat di Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 159.

suatu sebab yang halal berkaitan dengan kuasa perjanjiannya yang tidak boleh merupakan kuasa yang dilarang oleh undang-undang serta bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Kebebasan berkontrak mengandung arti bahwa seseorang bebas membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi berlakunya dan syarat-syarat perjanjian dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih undang-undang mana yang akan dipakai untuk perjanjian itu.⁹ Ada perbedaan prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja. Hal ini disebabkan jika dalam suatu perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai hak dan kewajiban yang sama dan seimbang, namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja karena antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang. Akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari disekelilingnya, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka kenyataannya menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut tidak sama dan seimbang.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas bagaimana “PELAKSANAAN PEMBERIAN UPAH MINIMUM TERHADAP TENAGA PENDIDIK PADA YAYASAN TK TUNAS HARAPAN PEKANBARU”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian upah pada tenaga pendidik di Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru?

⁹ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan dari Undang-Undang, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 6.*

¹⁰ *Ibid*, hlm. 27.

2. Apakah faktor yang menyebabkan terjadinya pemberian upah di bawah UMK di Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian upah pada tenaga pendidik di Yayasan TK Tunas Harapan.
- b. Untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya pemberian upah di bawah UMK di Yayasan TK Tunas Harapan

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis;
- b. Bagi Akademis ;
- c. Bagi TK Tunas Harapan Pekanbaru.

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.¹¹

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹²

E. Kerangka Konseptual

1. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

¹¹ Manufactures' 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

¹² Pasal 1 Angka 14 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

kepada kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹³

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yaitu hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang secara riil dikaitkan dengan variable-variabel sosial yang lain.¹⁴

2. Lokasi Penelitian Penelitian

dilakukan di Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

Tenaga pendidik di Yayasan TK Tunas Harapan.

4. Sumber Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder
- c. Data Tersier

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kajian Pustaka

6. Analisis Data

Setelah diperoleh data baik data primer maupun data sekunder, kemudian data tersebut dikelompokkan akan dianalisis secara kualitatif. Kemudian penulis melalui data yang di dapat akan melakukan pembahasan dengan cara perbandingan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku serta kenyataan yang terjadi, dan dimana bagian akhir penulis akan membuat kesimpulan dengan cara deduktif.

¹³ Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Amirudin dan Zainal Asikin, "Pengantar Metode Penelitian Hukum", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 133

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) angka 3 menyatakan: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari mata uang, agar orang masih hidup maka orang harus bekerja.¹⁵ Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena pekerja tersebut harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹⁶

2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu buruh atau pekerja mengikat dirinya untuk satu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".¹⁷ Undang-Undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka (14) memberikan pengertian yakni "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak".¹⁸

¹⁵ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2006, hlm. 1.

¹⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2007, hlm. 7.

¹⁷ Pasal 1601 a KUHPerduta

¹⁸ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Tinjauan Umum Tentang Waktu Kerja

Dalam undang-undang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan pada siang hari dan/atau malam hari. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai pukul 18.00, malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 sampai pukul 06.00, seminggu adalah waktu 7 hari. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali bagi sektor usaha dan pekerjaan tertentu (misalnya pengebor minyak lepas pantai, supir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut) atau (penebangan hutan). Menurut Prof, Mr. M.G. Rood suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi empat syarat.¹⁹

4. Jenis Perjanjian Kerja

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

B. Tinjauan Umum Tentang Upah

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.²⁰

C. Tinjauan Umum Tentang Yayasan

Menurut Paul Schoten yayasan adalah suatu badan hukum yang dilahirkan oleh suatu pernyataan sepihak, pernyataan itu harus berisikan

pemisahan suatu kekayaan untuk suatu tujuan yang tertentu, dengan memberikan petunjuk bagaimana kekayaan itu harus diurus dan digunakan. Selanjutnya menurut N.H Bregstein dalam Chidir Ali, yayasan adalah suatu badan hukum yang didirikan dengan suatu perbuatan hukum, yang tidak bertujuan untuk membagikan kekayaan dana tau penghasilan kepada pendiri atau penguasanya didalam yayasan itu kepada orang-orang lain, kecuali sepanjang mengenai hal tersebut untuk bertujuan idiil.²¹

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

1. Pekanbaru Sebagai Ibu Kota Provinsi Riau

Berdasarkan Penetapan Gubernur Sumatera di Medan No. 103 tanggal 17 Mei 1956, Kota Pekanbaru dijadikan Daerah Otonomi yang disebut Harminate (Kota Baru) sekaligus dijadikan Kota Praja Pekanbaru. Dan pada tahun 1958, Pemerintah pusat yang dalam hal ini Kementrian Dalam Negeri RI mulai menetapkan ibukota Provinsi Riau secara permanen. Sebelumnya Kota Tanjung Pinang Kepulauan Riau ditunjuk sebagai ibukota Provinsi hanya bersifat sementara. Dalam hal ini Menteri Dalam Negeri telah mengirim surat kawat kepada Gubernur Riau tanggal 30 Agustus 1958 No. Sekr.15/15/6.

Untuk menanggapi maksud surat kawat tersebut, dengan penuh pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan, maka Badan Penasehat meminta kepada Gubernur supaya membentuk suatu Panitia Khusus Dengan Surat

¹⁹ Djumadi, *Op.cit*, hlm. 35.

²⁰ Djumaidi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: 1992, cetakan ke-1, hlm. 32-33.

²¹ Chidir Ali, *Badan Hukum*, Alumni, Bandung, 2005, hlm. 86.

Keputusan Gubernur Kepala Daerah Swatantra tingkat 1 Riau tanggal 22 September 1958 No.21/03-D/58 dibentuk panitia Penyelidik Penetapan Ibukota Daerah Swatantra Tingkat 1 Riau.

2. Visi Kota Pekanbaru

Visi Kota Pekanbaru 2021 sesuai Perda Kota Pekanbaru Nomor 1 Tahun 2001, yaitu **“Terwujudnya Kota Pekanbaru Sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa, Pendidikan Serta Pusat Kebudayaan Melayu, Menuju Masyarakat Sejahtera Berlandaskan Iman dan Taqwa.”**

Untuk mempercepat pencapaian visi Kota Pekanbaru 2021 dimaksud, walikota dan wakil walikota Pekanbaru terpilih periode 2017-2022, menetapkan Visi antara untuk lima (5) tahun kepemimpinannya yaitu. **“Terwujud Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan yang Madani”**.

3. Gambaran Umum Kecamatan Marpoyan

1. Visi dan misi Kecamatan Marpoyan

“Terdepan penyelenggaran pemerintahan kecamatan dan terbaik dalam pelayanan public se-kecamatan Kota Pekanbaru”

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur yang berkualitas, bertanggung jawab serta berjiwa profesionalisme.
- b. Melaksanakan koordinasi disetiap lini terkait dengan penciptaan komunikasi yang efektif diantara aparatur kecamatan
- c. Meningkatkan kerjasama, loyalitas dan integritas didalam jiwa setiap aparatur kecamatan
- d. Mengutamakan pelayanan publik sebagai dasar

terciptanya pelayanan secara prima kepada masyarakat

4. Kondisi Geografis Daerah Kecamatan Marpoyan Damai

Keseluruhan Sidomulyo Timur terletak dalam Wilayah Kecamatan Marpoyan Damai. Kelurahan dan desa ini berada dalam daerah Kotamadya tingkat II pekanbaru merupakan kecamatan baru berdasarkan kebijaksanaan pengembangan atau pembaharuan batas-batas wilayah Kotamadya Pekanbaru Dengan Keputusan Menteri atau Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun Keputusan tersebut telah diikuti dengan surat keputusan Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi Riau No. 19 tanggal 19 september Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari 446,50 Km², terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 kelurahah/ Desa dari hasil pengukuran/ pematokan dilapangan oleh BPN Tk I Riau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632,26 Km.

B. Gambaran Umum Tentang Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru

Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru adalah salah satu sekolah yang didirikan pada bulan Mei tahun 2010 yang terhitung sudah 9 tahun didirikan dan beroperasi dalam mendidik anak-anak usia dini yang beralamatkan di Jl. Melayu No. 52, Kota Pekanbaru. Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru adalah sekolah pendidikan khusus bagi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Taman Kanak-Kanak yang memiliki 5 tenaga pengejar dan 1 kepala sekolah yang jika ditotalkan menjadi 6 tenaga pendidik yang bekerja di Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru.

Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru sering mengadakan kegiatan pembelajaran keluar sekolah guna menunjang pengetahuan anak dengan motto mengajar adalah mengajar dengan kasih dengan tujuan menjadikan

anak yang tetap mengandalkan Tuhan dalam kegiatan, aktivitas dan harapan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Terhadap Tenaga Pendidik

Setiap orang pada hakikatnya wajib memenuhi kebutuhan primer maupun sekunder. Kebutuhan primer pada setiap orang ditunjukkan sebagai kebutuhan pokok sandang, pangan, dan papan dan berbagai macam kebutuhan lain untuk kelangsungan hidupnya. Selain itu, kebutuhan sekunder seperti rumah, kendaraan dan lainnya juga dibutuhkan sebagai penunjang kesetaraan hidup yang layak bagi setiap orang. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka harus ada upaya yang dilakukan yaitu dengan bekerja. Orang yang bekerja merupakan orang yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif.²²

Dalam melaksanakan membuka kesempatan bekerja bagi calon tenaga pendidik yang ingin menjadi tenaga pengajar di salah satu yayasan yang berbasis pendidikan sudah selayaknya pengusaha melakukan tindakan-tindakan yang bijak sebagai berikut:

1. Penerimaan tenaga kerja itu harus terbuka bagi setiap warga masyarakat yang dapat memenuhi syarat-syarat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dan kecakapan untuk menjalankan tugas pekerjaan tersebut, tanpa membedakan golongan, keturunan dan agama.
2. Dalam pelaksanaan perekrutan para tenaga kerja tersebut, sudah seyogyanya pihak pengusaha mengutamakan jalan yang harus ditempuh.

3. Mereka para tenaga kerja yang berhasil dapat diterima mengisi kesempatan-kesempatan kerja itu, harus diperlakukan dengan ketentuan-ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.
4. Mereka para tenaga kerja yang diterima, akan memperoleh sejumlah upah yang sesuai dengan kelayakan dana atau ketentuan umum yang berlaku, sesuai dengan tugas kerja yang dijalankan.

Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru merupakan salah satu yayasan yang memberikan upah dibawah minimum kepada para tenaga pendidiknya. Standar yang tinggi dan syarat menjadi guru yang harus dipenuhi guna menunjang keberhasilan tujuan yayasan ini didirikan menjadi satu alasan bagi tenaga pendidik merasa terbebani dan merasa upah yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan. Standar yang tinggi dalam memberikan upah dan keseimbangan pemberian upah antara hak dan kewajiban yang harus didapat dari kedua belah pihak bukan hanya untuk menunjang keberhasilan berlangsungnya proses belajar dan mengajar saja, melainkan untuk meningkatkan kualitas pekerja maupun yayasan yang terlibat.

Terbukti bahwa Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru mempunyai standar yang baik dalam memilih kualitas tenaga pendidik dengan syarat dan seleksi yang dilakukan oleh ketua yayasan sendiri melalui pengalaman surat lamaran yang diberikan oleh calon tenaga pendidik yang mana dilihat dari pengalaman dan lulusan yang diemban calon tenaga pengajar di yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru.²³ Sebagai salah satu yayasan yang mengutamakan kepentingan bersama, dengan syarat dan ketentuan yang dilihat oleh kepala

²² Adi Oetomo dan Sri Murtiningsih, *Dasar-Dasar Demografi*, Salem Empat, Jakarta: 2005, hlm. 3.

²³ Hasil wawancara dengan Ibu Amelia Ginting Selaku Kepala sekolah TK Tunas Harapan Pekanbaru.

yayasan dari seorang calon tenaga pendidik di TK Tunas Harapan Pekanbaru di harapkan dapat memberikan sistem mengajar yang memadai dan menunjang penambahan ilmu bagi anak-anak calon penerus bangsa.

Perjanjian yang berlaku antara tenaga pendidik dan yayasan dilakukan secara lisan yang mengatur tentang hak dan kewajiban antara tenaga pendidik dan yayasan yang di jelaskan bahwa TK Tunas Harapan Pekanbaru mempunyai syarat dan ketentuan yang sudah disetujui sebelumnya antara tenaga pendidik dan yayasan yang dimana banyak berlaku juga di sebagian besar yayasan yang bernaung di bidang pendidikan di kota Pekanbaru. Sehingga menjadi salah satu hambatan bagi seseorang yang berasal dari lulusan sekolah berdedikasi di bidang pendidikan anak usia dini untuk mendapat pekerjaan dengan upah yang dapat menunjang kesejahteraan para tenaga pendidik.

Faktor banyaknya yayasan yang memberlakukan upah yang jauh dibawah upah minimum menyebabkan tidak ada pilihan lain bagi para mahasiswa yang mengambil jurusan khusus Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) setelah selesai harus bekerja dilapangan pekerjaan dan menerima hak yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan juga pengalaman yang sudah dilalui untuk menjadi seorang tenaga pendidik.

Ibu Amelia Ginting memberikan penjelasan bahwa ketetapan upah di Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru yang dimana terdapat lima orang tenaga pendidik sebagai tenaga pendidi biasa dan satu orang kepala sekolah yang mengemban tugas juga sebagai kepala sekolah Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru menetapkan bahwa setiap tenaga pendidik menerima upah sesuai dengan kesepakatan yang sudah ditetapkan bersama dengan

memperhitungkan kepentingan yayasan dan mengenyampingkan keseimbangan penerimaan hak dan kewajiban yang harus di terima oleh kedua belah pihak yaitu dari tenaga pendidik dan juga kepada kepala yayasan selaku yang memiliki wewenang atas pengaturan pemberian upah kepada tenaga pendidik dan kepala sekolah Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru.

B. Faktor Penyebab Tidak Terpenuhinya Hak Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Di TK Tunas Harapan Pekanbaru.

Upah memiliki peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja yang bekerja pada pemberi kerja adalah untuk memperoleh upah sehingga jika tidak ada unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru terus berada pada titik jauh dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan faktor keuangan yang didapatkan Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru sangat minim sehingga tidak mampu untuk membayar upah para tenaga pendidik sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada peraturan perundang-undangan.

Dengan keterangan pemasukan yang telah penulis jabarkan diatas dapat dilihat bahwa dengan pemasukan yang minim jika di jumlahkan pendapatan Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru berkisar SPP TK B Rp. 225.000,- dengan jumlah anak sebanyak 27 (dua puluh tujuh) anak dan SPP TK A Rp. 200.000,- dengan jumlah anak yang mendaftar pertahun 2019 adalah sebanyak 20 (dua puluh) anak pemasukan tersebut yang didapatkan oleh Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru sedangkan uang pendaftaran yang didapat pada saat tahun ajaran baru siswa sebesar Rp. 200.000,- jika di jumlahkan seluruh pemasukan yang

didapatkan oleh TK Tunas Harapan Pekanbaru perbulan adalah sebanyak Rp. 10.075.000,- dengan 4 (empat) tenaga pendidik beserta 1 (satu) kepala sekolah yang merangkap menjadi guru juga yang menjadi tanggung jawab dari Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru untuk diberikan upah dengan pendapatan yang dapat digolongkan minim dibandingkan sekolah/yayasan yang berbasis pendidikan yang lain. Sebagai sekolah yang berbasis Taman Kanak-kanak (TK) dan PAUD (Pedidikan Anak Usia Dini) yayasan juga dituntut harus melengkapi peralatan permainan dan sarana pelajaran yang dapat membantu gerak motoric serta melatih kecerdasan anak-anak yang dimana harus dituntut juga selalu kreatif sesuai dengan pertumbuhan dan kemajuan pengetahuan anak setiap tahunnya agar dapat menyesuaikan dengan pertumbuhan dan gerak anak-anak yang mengemban pendidikan di TK Tunas Harapan Pekanbaru.

Dengan moto sekolah yang harus di jalankan adalah mendidik dengan kasih sehingga dengan hal ini sekolah dituntut harus mengikuti dan memberikan sarana serta prasarana mendukung guna bukan hanya membangun tingkat kecerdasan siswa tetapi juga pribadi siswa yang lebih baik guna melanjutkan ke jenjang pendidikan selanjutnya dan sarana serta prasarana yang harus di sediakan juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit sehingga dalam bebeapa waktu sekolah juga harus menyediakan anggaran khusus untuk aktivitas atau alat peraga bagi guru yang mengajar sehingga dapat terlaksana dengan semestinya.

Tidak hanya sekolah yang dituntut harus kreatif. dan aktif dimana tenaga pendidik juga dianjurkan harus lebih mengerti bagaimana sistem mengajar yang baik sehingga siswa dapat mendapatkan pembelajaran dan didikan yang baik guna mewujudkan

tujuan dilaksanakannya setiap kegiatan di TK Tunas harapan pekanbaru. Mulai dari membuat acara pementasan, bercocok tanam bahkan acara peragaan busana yang sudah dilaksanakan para siswa dengan tujuan siswa dapat lebih mengenal dan belajar mengenai Indonesia juga bercocok tanam yang memiliki tujuan agar siswa mengenal jenis biji-bijian yang menjadi cikal bakal tumbuhan juga jenis tumbuhan yang di tanam oleh para siswa menunjang pengetahuan dan akhlak siswa menjadi lebih baik.

Sehingga dengan perbandingan pengeluaran dan pemasukan yang terlaksana pada Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru menjadikan mereka dengan terpaksa harus memberikan Upah para tenaga pendidik di bawah Upah minimum bahkan sangat jauh jika dibandingkan dan kebanyakan para tenaga pendidik menjadikan pekerjaan di Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru sebagai pekerjaan utama dikarenakan jam kerja yang harus dilaksanakan sudah dapat dikatakan *fulltime*. Perbandigan antara pemasukan dan pengeluaran dari TK Tunas Harapan Pekanbaru menjadi perdebatan yang penting sebab dengan jumlah murid yang sedikit serta tenaga pendidik juga yang sedikit menjadi perbandingan yang tidak seimbang dengan pendapatan yang bahkan tidak dapat memberikan upah minimum terhadap para tenaga pendidik, dimana pengeluaran yang harus di laksanakan oleh sekolah setiap bulan atau dengan aktifitas tertentu dengan skala besar.

Dilihat dari objeknya, maka perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik TK Tunas Harapan Pekanbaru itu mirip dengan perjanjian pemborongan, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu. Maka dengan adanya ketentuan tersebut pihak yang

lain dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada perintah majikan. Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan hukum dalam perjanjian kerja ini, kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang ditentukan dalam pasal 1313 KUHPerdara, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Karena dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang lebih. Dalam kesempatan kerja sebagian besar yayasan memberlakukan pemberian Upah dibawah minimum sehingga banyak tenaga pendidik yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru yang mau tidak mau harus menerima upah yang kecil yang dapat diberikan Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru. Yayasan juga banyak mengadakan acara pementasan guna memunculkan kepercayaan diri setiap anak dan memberikan pelatihan mengenai bakat sejak dini yang memakan biaya operasional sehingga dana yang menjadi pemasukan Yayasan sehingga harus dijabarkan dengan sangat hati-hati karena minimnya pemasukan yang mengakibatkan semua harus di jalankan sesuai kebutuhan bersama.

Kebijakan dalam pengupahan kita sudah jelas, pekerja atau buruh harus dibayar sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang - undangan yang berlaku. Dengan demikian pemenuhan hak-hak tenaga kerja dalam penerimaan upah harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja khususnya para tenaga pendidik yang menjadikan pekerjaan dengan upah kecil sebagai pekerjaan pokok

yang memiliki tanggung jawab serta dituntut harus memiliki kemampuan, dan juga pengalaman yang baik. Para tenaga pendidik dituntut untuk memiliki pengalaman tentang bagaimana mengatasi tingkah laku dan perkembangan anak sesuai usia dan sesuai dengan perkembangan pengetahuan agar dapat mengikuti dan mengetahui kebutuhan dari setiap anak dari pertumbuhan usia dan dapat memberikan penanganan pendidikan yang tepat dengan sarana dan prsarana yang di sediakan oleh Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pemberian upah terhadap tenaga pendidik Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru belum terpenuhi secara keseluruhan, tidak adanya jaminan pemberian upah memandang Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi para tenaga pendidik Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru. Sementara kewajiban dan ketentuan yang harus dilaksanakan oleh para tenaga pendidik sudah dilaksanakan dan dengan pengaturan jam kerja yang sudah dapat di katakana *fulltime* sesuai dengan perjanjian lisan dan bekerja secara maksimal.
2. Faktor penyebab dari tidak telaksananya pemberian upah sesuai ketentuan terhadap tenaga pendidik Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru karena, minimnya pendapatan dari Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru dan tuntutan terhadap sekolah untuk menyediakan sarana, prasarana juga kegiatan berskala besar demi meningkatkan pengetahuan siswa dan motorik siswa dengan begitu hal tersebut juga banyak menguras keuangan Yayasan demi kepentingan siswa.

B. Saran

1. Tenaga pendidik seharusnya memiliki surat perjanjian kerja yang secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu mengenai jam kerja serta perhitungan pendapatan antara pihak yayasan dan tenaga pendidik, sehingga hak para tenaga pendidik dapat terpenuhi seperti upah yang sesuai dengan Upah Minimum.
2. Tenaga pendidik seharusnya memiliki hak untuk mendapat jam waktu kerja yang lebih diminimkan jika dalam perhitungan tetap pemasukan dan pengeluaran yayasan tidak dapat memberikan upah tenaga pendidik sesuai Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK). Dengan begitu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban yang diterima dan yang harus dikerjakan oleh tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adi Oetomo dan Sri Murtiningsih, *Dasar-Dasar Demografi*, Salem Empat, Jakarta: 2005, hlm. 3.
- Amirudin dan Zainal Asikin, 2012, *"Pengantar Metode Penelitian Hukum"*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asikin Zainal, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Djumiadi F.X, 2005, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Fuadi Munir, 2007, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Halim Ridwan, 1987, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradanya Paramitha, Jakarta.
- Husni Lalu, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Husni Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mulyadi Lilik, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Rajawali Press, cet-2.

Nasution Bahder Johan, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung

Patrik Purwahid, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan dari Undang-Undang*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 6.

Soekanto Soerjono, 2006, *"Pengantar Penelitian Hukum"*, UI Press, Jakarta.

Suyanto dan Asep Jihad, 2013, *Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global)*, (Jakarta; Esensi,).

B. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Redaksi Sinar Grafika, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan Amandemen Cetakan ke-XII, Sinar Grafika: Jakarta, 2015

C. Kamus/Jurnal/Skripsi

Dodi Hriyono, *"Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial"*, Artikel Pada Jurnal Ilmu Hukum Universitas Riau, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1 No.1 Agustus 2010, hlm. 96.

Manufactures' 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.

D. Wawancara

Wawancara dengan *Ibu Amelia Ginting* Kepala Sekolah TK Yayasan Tunas Harapan Pekanbaru, Hari Senin, Tanggal 28 Februari, 2019, Bertempat di Yayasan TK Tunas Harapan Pekanbaru