

**IMPLEMENTASI PASAL 36 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36
TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA USAHA
MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI KECAMATAN TUAH MADANI
KOTA PEKANBARU**

Oleh: M. Farhan

Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Pembimbing I: Dr. Emilda Firdaus, S.H., M.H.

Pembimbing II: Dr. Junaidi, S.H., M.H.

Alamat: Jl. Garuda Sakti KM 2, Perumahan Unri Blok A.18, Pekanbaru.

Email / Telepon : m.farhan4169@student.unri.ac.id / 0823-8931-2556

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (UMKM) are business units that have independent productive activities, and can be run by individuals or business entities, which operate in various economic sectors. operate in various economic sectors. Speaking of labor issues, wage issues remain a major concern in Indonesia as a developing country. The law regarding minimum wage regulation is Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. Article 6 paragraph (1) of this regulation explains that the policy on minimum wage aims to ensure that workers/laborers receive sufficient income to meet their living needs. Further details regarding this arrangement can be found in Chapter VI of Government Regulation No. 36 of 2021 Article 36 on the Lowest Wage in Micro and Small Enterprises which states that the wage is at least 50% of the average community consumption at the provincial level. However, there are still UMKM workers who receive wages below the regulated standard.

This research is a sociological legal research, namely research that looks at the relationship between law and society with the gap between the law that should and the law that actually occurs. The research was conducted at the Manpower Office of Pekanbaru City and at the Manpower and Transmigration Office of Riau Province. This research also contains questionnaires distributed to workers and employers in Pekanbaru City. Data collection techniques through interviews, questionnaires and literature review.

From the results of the research that has been conducted, the implementation has not been maximized. This is because the relevant agencies move only based on reports or complaints that are obtained. Factors that cause less than optimal implementation are the lack of human resources or members to inspect throughout Riau Province and the lack of facilities and infrastructure obtained from the government. Efforts made by related agencies if they get a report, namely by providing guidance, supervision and action to the reported party.

Keyword : Wage, Labor, UMKM.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kerangka konsep negara kesejahteraan, negara harus aktif terlibat dalam menyelenggarakan kesejahteraan warga negara. Bahkan, hukum juga harus turut serta dalam mengatur pelaksanaan berbagai program kesejahteraan seperti kesehatan, pendidikan, pembangunan nasional, dan kebutuhan publik lainnya.¹ Pembangunan nasional bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan, keadilan, kemakmuran, dan kesetaraan bagi seluruh penduduk Indonesia.²

Salah satu indikator kunci dari pembangunan nasional adalah pertumbuhan ekonomi, yang memiliki peran penting dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Dalam analisis ekonomi makro, pertumbuhan ekonomi adalah tingkat peningkatan pendapatan perkapita yang mencerminkan kondisi ekonomi suatu negara dan taraf kesejahteraan masyarakat.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat adalah melalui Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). UMKM dapat mempercepat proses pemulihan ekonomi nasional dan pada saat yang sama, memberikan dukungan yang nyata bagi pemerintah daerah dalam menjalankan otonomi pemerintah.³

Definisi UMKM diatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan

Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Definisi yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (2) hingga ayat (4) tersebut adalah sebagai berikut:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini.
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, ataupun menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-undang.

Dengan cepatnya perkembangan dunia usaha, pentingnya memiliki peraturan hukum yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja menjadi semakin nyata. Ini tidak hanya memberikan kerangka kerja yang jelas bagi keduanya, tetapi juga menyediakan perlindungan untuk hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan ini diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dan pengusaha dihormati, serta untuk menciptakan keadilan dan kepuasan dalam lingkungan kerja yang dapat mendorong

¹ Eman Sulaiman, "Hukum Dan Kepentingan Masyarakat", *Jurnal Hukum Diktum* Vol.11 No. 1 Januari 2013, hlm 100 - 110.

² Koespaarmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 2.

³ Wika Undari dan Anggia Sari Lubis, "Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat", *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol. 6 No. 1 Mei 2021, hlm. 33.

peningkatan kinerja semua anggota perusahaan.

Berbicara mengenai isu ketenagakerjaan, masalah pengupahan tetap menjadi perhatian utama di Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang. Pengupahan menjadi hal yang sangat signifikan dalam konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha, karena upah merupakan hak yang mutlak bagi pekerja yang harus dipenuhi oleh pihak pengusaha. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 2 ayat (1), dengan tegas menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴

Rincian lebih lanjut mengenai pengaturan ini dapat ditemukan dalam Bab VI Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 36 tentang Upah Terendah Pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil. Definisi yang tercantum dalam Undang Undang tersebut adalah sebagai berikut:⁵

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan usaha dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan :
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
 - b. nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat Provinsi.
- (3) Rata-rata konsumsi masyarakat mengungkapkan data yang bersumber

⁴ Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 2 ayat (1)

⁵ Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Upah Terendah Pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil.

dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.dan garis kemiskinan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) huruf a dan b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Dalam kenyataannya, masih banyak pekerja/buruh yang menerima upah di bawah standar, termasuk mereka yang bekerja di sektor UMKM. Hingga saat ini, belum ada peraturan khusus yang mengatur sistem pengupahan untuk UMKM.⁶ banyak pengusaha di sektor UMKM yang masih menetapkan standar upah pekerja mereka berdasarkan kondisi keuangan usaha mereka sendiri, tanpa mematuhi ketentuan skala upah minimum.

Dalam konteks ini, mengingat kebutuhan dasar pekerja seperti sandang, pangan, dan tempat tinggal terus meningkat seiring dengan pertumbuhan ekonomi, adalah wajar jika hak pekerja/buruh untuk menerima upah yang mencukupi sesuai dengan upah minimum harus dilindungi. Ini adalah salah satu bentuk perlindungan terhadap kesewenang-wenangan pengusaha dan juga merupakan bagian dari hak asasi manusia yang diakui di Indonesia.⁷

Terdapat penelitian terdahulu mengenai Izin Mendirikan Bangunan yaitu skripsi dengan judul “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pada Usaha Kecil di Kecamatan Tembalang Kota Semarang” oleh Ardiani Nurita, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penelitian terdahulu berfokus kepada implementasi dan perlindungan hukum terhadap upah

⁶ Harin Nandira Kirti dan Joko Priyono, “Mendapat Bayaran dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)”, *Notarius*, Vol. 11, No.1 Oktober 2010, hlm. 69.

⁷ Salha Raafi Anggara, “Pengupahan Dibawah Upah Minimum Bagi Usaha Mikro Dan Menengah (UMKM) Menurut Peraturan Pemerintah Nomo 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, hlm, 9.

usaha kecil di Kecamatan Tembalang Kota Semarang. Yang menjadi pembedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu fokus pembahasan pada penelitian ini adalah mengenai pelaksanaan, faktor dan upaya yang dilaksanakan dalam implementasi PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan khususnya bagi UMKM di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru.

Berdasarkan dari permasalahan tersebut, Problematika muncul dan menjadi daya tarik penulis untuk mengangkat judul **“IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN TERKAIT UPAH BAGI PEKERJA DI SEKTOR USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI PEKANBARU”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Terhadap Pekerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru?
2. Apakah faktor penghambat dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terhadap pekerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru ?
3. Bagaimanakah upaya pemerintah terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Terhadap Pekerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui implementasi, faktor yang mempengaruhi implementasi dan upaya

atau solusi pemerintah terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Terhadap Pekerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru..

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Bagi mahasiswa Fakultas Hukum khususnya program kekhususan Hukum Administrasi Negara, diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan wawasan mengenai disiplin ilmu Hukum Administrasi Negara khususnya mengenai Pengawasan Upah dalam peraturan perundang-undangan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Pengawasan

Istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia asal katanya adalah “awas”, sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi saja. Sarwoto memberikan definisi tentang pengawasan sebagai berikut : “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”.⁸

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan yang Robert J. M Ockler berikut ini telah menjelaskan unsur-unsur esensial proses pengawasan yaitu suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan-tujuan perencanaan merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan

⁸ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Management*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hlm. 93.

standar yang telah ditetapkan sebelumnya.⁹

Teori pengawasan merupakan unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi dari pemerintahan. Pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *de facto*, serta tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah suatu penilaian yang merupakan suatu proses pengukuran dan verifikasi dari serangkaian proses yang telah diselenggarakan secara berkelanjutan.¹⁰

Pengawasan terhadap pemerintahan daerah terdiri atas pengawasan hirarki dan pengawasan fungsional. Pengawasan hirarki berarti pengawasan terhadap pemerintah daerah yang dilakukan oleh otoritas yang lebih tinggi. Pengawasan fungsional adalah pengawasan terhadap pemerintah daerah, yang dilakukan secara fungsional baik oleh departemen sektoral maupun oleh pemerintahan yang menyelenggarakan pemerintahan umum (departemen dalam negeri). Selanjutnya, pengawasan yang dikemukakan oleh Victor M. Situmorang, pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.¹¹

2. Teori Penegakan Hukum

⁹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*, Rafika Aditama, Jakarta, 1999, hlm.360.

¹⁰ Muhammad Iqbal, Dessy Artina dan Muhammad A. Rauf, "Implementasi Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 48/M-Dag/Per/7/2015 Pasal 2 Ayat (2)Terkait Impor Barang Bekas Di Tembilahan", *Jurnal Online Mahasiswa*, Fakultas Hukum Universitas Riau Vol 10, No. 2 Juli – Desember 2023, hlm. 3.

¹¹ Makmur, *Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, PT. Rafika Aditama, Bandung, 2011, Hlm.176.

Berbagai macam pengertian penegakan hukum yang dikemukakan oleh para ahli hukum terasa akan sangat hambar bila kita sendiri tidak mengetahui arti hukum itu sendiri. Didalam pengantar dari bukunya Prof. Dr. Soerjono Soekanto, SH., MA dikatakan walaupun tidak secara eksplisit bahwa hukum itu adalah seperangkat aturan yang biasa disebut norma atau kaidah yang mengatur setiap diri pribadi manusia sehingga tercapai kedamaian di dalam kehidupan bermasyarakat.¹²

Penegakan hukum ini terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh ahli hukum diantaranya pengertian penegakan hukum yang dilontarkan oleh Sjahran Basah dimana beliau memberikan pengertian bahwa penegakan hukum adalah berlakunya hukum positif sebagaimana seharusnya ditaati. Oleh karena itu memberikan keadilan dalam suatu perkara dengan menerapkan hukum dan menemukan hukum secara *in concreto* dalam mempertahankan dan menjamin ditaatinya hukum materiil dengan menggunakan cara prosedural yang ditetapkan oleh hukum formal.¹³

Friedman yang dikuti dari bukunya Sirajudin, Zulkaranain, dan Sugianto yang berjudul Komisi Pengawas Penegak Hukum Mampukah Membawa Perubahan dimana dalam proses penegakan hukum, hukum bukanlah sebuah entitas yang berdiri sendiri melainkan terikat erat dengan sub-sub sistem lain dalam mnasyarakat. Friedman menyatakan bahwa *the legal system is not a machine, it is run by human being*. Interdependensi fungsional

¹² Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, hlm. 2.

¹³ Sjahran Basah, *Perlindungan Hukum atas Sikap Tindak Administrasi Negara*, Bandung : Alumni, 1992, hlm.14.

selalu akan tampak dalam proses penegakan hukum.¹⁴

E. Kerangka Konseptual

1. Implementasi adalah apa yang terjadi setelah peraturan perundang-undangan ditetapkan, yang memberikan otorisasi pada suatu program, kebijakan, atau suatu bentuk hasil (*output*) yang jelas (*tangible*).¹⁵
2. Peraturan Pemerintah, yang sering disingkat sebagai PP, merupakan jenis peraturan perundang-undangan di Indonesia yang dikeluarkan oleh Presiden Republik Indonesia di tingkat pusat, sementara di tingkat wilayah dan daerah, peraturan ini ditetapkan oleh eksekutif untuk melaksanakan ketentuan peraturan dan undang-undang yang ada, sehingga menjadi landasan pedoman dasar.¹⁶
3. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), merupakan singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Pada dasarnya, UMKM adalah arti usaha atau bisnis yang dilakukan oleh individu, kelompok, badan usaha kecil, maupun rumah tangga. Indonesia sebagai negara berkembang menjadikan UMKM sebagai pondasi utama sektor perekonomian masyarakat, hal ini dilakukan untuk mendorong kemampuan kemandirian dalam berkembang pada masyarakat khususnya dalam sektor ekonomi.¹⁷
4. Pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai

¹⁴ Sirajudin, Zulkarainain, dan Sugianto, *Komisi Pengawas Penegak Hukum Mampukah Membawa Perubahan*, Malang Coruption Watch dan YAPPIKA, Malang, 2007, hlm. 25

¹⁵ Inu Kencana Syafie, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2008, hlm. 56.

¹⁶ Pasal I ayat 5 Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

¹⁷ <https://www.gramedia.com/literasi/umkm/> diakses, tanggal, 10 oktober 2023

imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja 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.¹⁸

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum sosiologis yuridis.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah kelurahan Tuah Karya Kecamatan Tuah Madani di Kota Pekanbaru. Penelitian juga dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah : Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru; Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau; Pemilik UMKM Kecamatan Tuah Madani; dan Pekerja UMKM Kecamatan Tuah Madani.

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Diwakilkan Oleh Mediator Hubungan Industrial	1	1	100%
2	Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau	40	1	2.5%
4	Pemilik UMKM Kecamatan Tuah Madani 2022	200	20	10%
5	Pekerja UMKM Kecamatan Tuah Madani 2022	409	20	4.9%
Total		611	42	-

Sumber : Data Primer Olahan Tahun 2022

¹⁸ Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh seorang peneliti langsung dari sumbernya tanpa perantara pihak lain, dan dikumpulkan lalu diolah sendiri atau seorang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari sumbernya tetapi dengan melalui sumber lain.¹⁹

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan penelitian yang bersumber dari penelitian kepustakaan yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan penelitian yang berasal dari literatur dan hasil penelitian para ahli sarjana yang berupa buku-buku yang berkaitan dengan pokok-pokok pembahasan.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah Bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti buku-buku, jurnal, laporan hasil penelitian, ensiklopedia dan lain-lain.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara yaitu pola khusus dalam bentuk interaksi dimana pewawancara mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan mengenai pengawasan upah di daerah kecamatan Tuah Madani kepada responden atau melakukan

tanya jawab langsung kepada pemilik usaha dan para pekerja UMKM.

b. Kajian Kepustakaan

Metode pengumpulan data melalui metode ini dibutuhkan peran aktif si peneliti untuk membaca literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang sedang ditelitinya.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar-daftar pertanyaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang diteliti, yang pada umumnya dalam daftar pertanyaan itu telah disediakan jawaban-jawabannya. Dengan demikian responden hanya diberi tugas untuk memilih jawaban sesuai seleranya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak dan kewajiban Pengusaha dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari :

1. Hak Pengusaha:

- a. Majikan berhak atas sepenuhnya atas hasil kerja pekerjanya,
- b. Majikan berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi,
- c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja,
- d. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh majikan.

2. Kewajiban Pengusaha:

- a. Memberikan izin kepada pekerja untuk istirahat dan menjalankan kewajiban menurut agamanya,
- b. Dilarang mempekerjakan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu kecuali ada izin penyimpangan,
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan,

¹⁹ Prof. Dr.Sutekti,S.H.,M.Hum & Galang Taufani,S.H.M.H, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2018, hlm. 214-215.

- d. Perusahaan yang mempekerjakan 25 orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan,
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi,
- f. Wajib mengikut sertakan pekerja di dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak dan kewajiban pekerja di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

1. Hak Pekerja :

- a. Hak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5 UUTK),
- b. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan (Pasal 6 UUTK),
- c. Hak untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuan pekeja melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UUTK), Hak memiliki kesempatan yang sama mengikuti pelatihan kerja sesuai bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3 UUTK), juga Hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1 UUTK), Hak mengikuti program magang dan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan tempat kerja atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 UUTK),
- d. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 UUTK),
- e. Hak memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 UUTK),
- f. Hak memperoleh upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UUTK),

- g. Hak memperoleh waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat 1 UUTK),
- h. Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 UUTK),
- i. Hak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan bagi pekerja perempuan (Pasal 82 UUTK).
- j. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 UUTK)

2. Kewajiban pekerja

- a. Di dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya pada Pasal 102 ayat 2 UUTK,
- b. Majikan, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama pada Pasal 126 ayat 1 UUTK,
- c. Majikan dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Pasal 126 ayat 2 UUTK,
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh majikan dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk

mufakat di dalam Pasal 136 ayat 1 UUTK,

- e. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada majikan dan instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pasal 140 ayat 1 UUTK.

B. Tinjauan Umum tentang UMKM

Menurut Warkum Sumitro, usaha mikro kecil dan menengah adalah usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan tenaga kerja yang digunakan tidak melebihi dari 50 orang.²⁰ Usaha skala mikro merupakan sebagian besar dari bentuk usaha mikro dan usaha kecil misalnya pedagang kaki lima, kerajinan tangan, usaha souvenir, dan sejenisnya.²¹

UMKM diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). UMKM adalah usaha ekonomi produktif yang dijalankan oleh perorangan atau badan usaha yang masuk ke dalam kriteria usaha kecil atau mikro.²²

(UMKM) memiliki peran penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang, tetapi juga dinegara-negara maju. Di negara maju UMKM sangat penting, tidak hanya karena kelompok usahanya tersebut menyerap paling banyak tenaga kerja dibandingkan usaha besar, tetapi juga kontribusinya terhadap pembentukan dan pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) paling besar

dibandingkan kontribusinya dari usaha besar.²³ Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan.²⁴

Kriteria Usaha Mikro adalah sebagai berikut:²⁵

- a. memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- b. memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Kriteria Usaha Kecil adalah sebagai berikut:²⁶

- a. memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- b. memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Kriteria Usaha Menengah adalah sebagai berikut: ²⁷

- a. memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau

²⁰ Warkum Sumitro, *Azas-azas Perbankan Islam dan Lembaga-Lembaga Terkait*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 168.

²¹ Bukhari Alma, *Kewirausahaan*, Alfabeta, Bandung, Edisi Revisi, 2010, hlm. 157.

²² Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

²³ Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia*, LP3ES, Jakarta, 2012, hlm. 1.

²⁴ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

²⁵ *Ibid*, Pasal 6 ayat (1).

²⁶ *Ibid*, Pasal 6 ayat (2).

²⁷ *Ibid*, Pasal 6 ayat (3).

- b. memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Selain diatur didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), UMKM juga diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

C. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dari dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁸ Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁹

²⁸ Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁹ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah terbaru mengenai Pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Komponen upah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan adalah sebagai berikut:³⁰

- a. Upah tanpa tunjangan,
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap,
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap,
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan kota perdagangan dan jasa, termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi. Saat ini Kota Pekanbaru sedang berkembang pesat menjadi kota dagang yang multi-etnik, keberagaman ini telah menjadi kepentingan bersama untuk dimanfaatkan bagi kesejahteraan masyarakatnya.³¹

Secara geografis kota Pekanbaru memiliki posisi strategis berada pada jalur Lintas Timur Sumatera, terhubung dengan beberapa kota seperti Medan, Padang dan Jambi, dengan wilayah administratif, diapit oleh Kabupaten Siak pada bagian utara dan timur, sementara bagian barat dan selatan oleh Kabupaten Kampar.³² Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632,26 KM².

³⁰ Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

³¹ https://repository.uin-suska.ac.id/14520/8/7.%20BAB%20II_201876IH.pdf diakses tanggal 15 Maret 2023.

³² *Ibid*

B. Gambaran Umum Kecamatan Tuah Madani

Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru adalah salah satu dari 12 Kecamatan yang ada di Pekanbaru, yang pada mulanya merupakan wilayah dari Kabupaten Kampar. Kemudian pada tahun 1987 status wilayah ini berubah masuk wilayah Kota Pekanbaru. Kecamatan Tampan merupakan salah satu kecamatan baru sebagai realisasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 1987 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Pekanbaru dengan wilayah lebih kurang 199.792 KM².³³

C. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru

Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru merupakan salah satu unsur pelaksanaan Otonomi Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah.

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru adalah “Melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah kota dibidang tenaga kerja”. Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja mengacu pada Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 17 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Pekanbaru.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru

Aturan mengenai upah minimum sebelumnya diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

³³ https://repository.uin-suska.ac.id/18868/7/7.%20BAB%20II_2018632MUA.pdf diakses tanggal 12 Desember 2023.

Ketenagakerjaan. Sejak adanya Undang-Undang Cipta Kerja maka aturan terkait pengupahan diatur didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, kemudian diganti menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan terakhir kembali diganti menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.³⁴

Peraturan Pelaksana mengenai pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Kini PP tersebut telah diganti menjadi PP Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Disnaker Kota Pekanbaru untuk aturan upah minimum mengacu pada

Upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2024 telah ditetapkan pada 30 november 2023 yakni sebesar Rp. 3.451.5884.65,- sesuai dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor :Kpts.7618/XI/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau dan akan ditetapkan mulai 1 Januari 2024.³⁵

Ketentuan upah minimum diatas dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil. Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan : a. Paling sedikit sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan b. Nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% diatas garis kemiskinan di tingkat provinsi.³⁶ Data rata-rata konsumsi dan garis kemiskinan bisa didapatkan dari

³⁴ Wawancara dengan Ibu Yuni, SH, selaku Mediator Hubungan Industrial, Kamis 21 Desember 2023, Bertempat di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Pasal 36 Peraturan Pemerintah 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan

lembaga yang berwenang di bidang statistik yaitu Badan Pusat Statistik.

Rata-rata konsumsi atau rata-rata pengeluaran per kapita sebulan Provinsi Riau yaitu sebesar Rp. 1.527.549,-.³⁷ Berdasarkan Pasal 36 ayat (2) poin a PP 36 Tahun 2021, maka upah UMKM paling sedikit sebesar 50 % dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi. Garis kemiskinan Provinsi Riau pada tahun 2023 yaitu Rp.658.611.³⁸ Berdasarkan Pasal 36 ayat (2) poin b, upah UMKM yang disepakati paling sedikit 25% diatas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

Tabel 2
Perbedaan Perhitungan Upah
Pekerja UMKM Poin a dan b PP 36
Tahun 2021

	Pasal 36 ayat (2) poin a PP 36 Tahun 2021	Pasal 36 ayat (2) poin b PP 36 Tahun 2021
Rumus	50% x Rata-Rata Pengeluaran Perkapita Provinsi Riau	= 25% x Garis Kemiskinan Provinsi Riau = 25% Garis Kemiskinan Provinsi Riau + Garis Kemiskinan Provinsi Riau
Upah Minimum	= $\frac{50}{100}$ x Rp. 1.527.549 = Rp. 763.774,-	= $\frac{25}{100}$ x Rp. 658.611 = Rp. 164.653 = Rp. 164.653 + Rp. 658.611 = Rp. 823.264,-

Lembaga yang mengatur mengenai upah minimum yaitu Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau. Pengawas Ketenagakerjaan merupakan lembaga atau instansi penegakan hukum normatif di bidang ketenagakerjaan. Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan pemeriksaan dan turun langsung ke lapangan mengenai permasalahan ketenagakerjaan khususnya mengenai upah. Pengawas Ketenagakerjaan kini dipusatkan di Provinsi dan tidak ada lagi di Dinas Kota.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru bisa melakukan pengawasan mengenai upah akan tetapi hanya sebatas pembinaan dan mediasi. Sedangkan

Pengawas Ketenagakerjaan bisa langsung melakukan kevalidan laporan yang didapatkan dengan langsung turun ke lapangan dan bertindak berupa memberikan sanksi kepada perusahaan.³⁹

Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan masih dilakukan berdasarkan banyak laporan yang didapatkan. Laporan yang didapatkan bisa dari Wajib Laport Ketenagakerjaan dan bisa juga berupa dari tangkap tangan. Tupoksi dari Pengawas Ketenagakerjaan yaitu pembinaan dan pemeriksaan. Pelanggaran terjadi jika upah UMKM yang diberikan dibawah ketentuan yaitu pada pasal 36 PP 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. Perlu digarisbawahi terdapat kata kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dalam pasal tersebut yang harus mengacu pada Pasal 1320 KUHPerdara.⁴⁰

Pelanggaran yang didapatkan Pengawas Ketenagakerjaan bisa berupa laporan dari Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di lapangan / tangkap tangan, ada dari hasil pemeriksaan langsung oleh Pengawas Ketenagakerjaan, dan dari laporan pelapor secara langsung. Laporan ke Pengawas Ketenagakerjaan bisa dilakukan secara *online* maupun *offline*. Laporan *offline* bisa dilakukan dengan mengantarkan berkas atau langsung melapor ke Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau sedangkan laporan *online* dapat dilakukan dengan menghubungi *call center* atau nomor pengaduan. Laporan yang paling sering diberikan masyarakat kepada Pengawas Ketenagakerjaan yaitu dengan mendatangi Disnaker Provinsi Riau.⁴¹

Untuk Kota Pekanbaru, terbilang jarang yang melakukan laporan mengenai upah minimum khususnya bagi usaha mikro dan usaha kecil. Dan bisa dibbilang jarang ada yang memberi upah dibawah

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Wawancara dengan Bapak Armunanda, SH, selaku Pengawas Ketenagakerjaan, Senin 15 Januari 2024, Bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

⁴¹ *Ibid.*

³⁷ Lampiran Surat Menaker ke Gubernur Penyampaian Data Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan untuk Penghitungan Upah Minimum 2023.

³⁸ *Ibid.*

Rp. 763.000,- namun bukan berarti tidak ada yang memberikan upah demikian contohnya seperti usaha ponsel atau jual beli pulsa atau warung. Namun baik pekerja dan pengusaha tidak mempersalahkan upah yang demikian diterima dan rata-rata yang ditemui oleh Pengawas Ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja masih berada dilingkup keluarga dan mereka menerima upah demikian karena kesepakatan antara dua belah pihak antara pekerja dan pengusaha.⁴²

Ada beberapa kasus antara pekerja dan pengusaha yang bukan memberikan upah namun dengan sistem bagi hasil dari keuntungan dan Pengawas Ketenagakerjaan bukan tidak sering melakukan pemeriksaan namun sistem bagi hasil bukanlah upah dan bukan kewenangan dari Pengawas Ketenagakerjaan. Sistem bagi hasil sangat berbeda dengan upah, upah didapatkan setiap bulannya sedangkan sistem bagi hasil mereka dapat bisa tiga bulan, enam bulan atau satu tahun tergantung kesepakatan.⁴³

UMKM dibidang kuliner seperti kafe, kedai kopi maupun rumah makan rata-rata sudah memberikan upah sesuai dengan Pasal 36 PP 51 Tahun 2023 yakni Rp. 763.000 bahkan lebih. Upah yang masih dibawah Rp. 763.000 mungkin UMKM dibidang retail, isi ulang pulsa/saldo, atau warung. Namun, upah UMKM tetap harus berpedoman pada Pasal 36 PP 51 Tahun 2023. Walaupun ada kesepakatan antara pekerja ataupun pengusaha atau mereka masih berada diruang lingkup keluarga, upah tetap harus mengikuti aturan dan ada standarisasinya.⁴⁴

Laporan yang didapat oleh Pengawas Ketenagakerjaan bisa dari yang bersangkutan langsung ataupun dari serikat kerja. Yang mengawasi terkait upah itu hanya Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Riau. Perlu dibedakan antara upah dan

perselisihan upah. Jika upah yang diberikan rendah atau tidak sesuai dengan aturan, maka yang berwenang menyelesaikannya yaitu Pengawas Ketenagakerjaan. Jika ada perselisihan mengenai upah atau pesangon, maka yang berwenang menyelesaikan sengketa tersebut yaitu Hubungan Industrial (HI).⁴⁵

Tindakan yang dilakukan Pengawas Ketenagakerjaan secara normatif terdapat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah menjadi UU Ciptakerja yang kemudian diatur dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 kemudian diubah menjadi PP Nomor 51 Tahun 2023. Jika terkait upah, sanksi yang berlaku yaitu sanksi pidana bukan sanksi administratif. Apalagi sejak berlaku UU Cipta Kerja terdapat Cluster Ketenagakerjaan yang mana sanksi diatur lebih kuat dan lebih detail.⁴⁶

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, masih banyak pekerja yang mendapat upah dibawah PP 51 Tahun 2023 yaitu 50% dari garis kemiskinan dan untuk Kota Pekanbaru sebesar Rp. 763.774. Sebanyak 12 responden mengaku mendapatkan upah dibawah Rp. 763.774 dan mereka tidak mengetahui bahwa upah yang mereka dapatkan dibawah aturan yang seharusnya. Alasan pengusaha yang memberi upah dibawah upah minimum diantaranya :

1. Mereka tidak mengetahui bahwa ada ketentuan upah minimum untuk UMKM.
2. Jam kerja yang masih dikategorikan fleksibel dan singkat.
3. Omset yang belum cukup untuk mengupah pekerja diatas Rp. 763.774.

Tindakan yang dilakukan Disnaker Kota Pekanbaru jika mendapatkan laporan pekerja yang mendapat ubah dibawah upah minimum yaitu dengan melakukan mediasi dan pembinaan kepada pengusaha dan

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ *Ibid.*

pekerja jika mendapatkan laporan. Data sementara hingga Desember 2023 terdapat 68 kasus yang masuk ke Disnaker Kota Pekanbaru. Tindakan yang dilakukan Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Riau yaitu melakukan pembinaan, pengawasan dan penindakan / penegakan hukum. Pengawas Ketenagakerjaan masih mengandalkan laporan atau aduan langsung. Tindakan yang dilakukan masih belum dilaksanakan secara maksimal hal ini sendiri karena kurangnya sumber daya manusia untuk melakukan pengawasan secara menyeluruh.

B. Faktor Yang Menghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru

Dalam menegakkan perda yang ada, tentu memiliki rintangan maupun hambatan dalam melaksanakannya. Dilihat dari implementasi yang kurang maksimal memungkinkan adanya penyebab yang terjadi baik dari internal maupun eksternal dinas yang bersangkutan. Faktor yang membuat implementasi terkait pengupahan belum maksimal kepada masyarakat yaitu :

1. Sumber Daya Manusia. Faktor sumber daya menjadi salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam proses implementasi suatu kebijakan.⁴⁷ Banyak perusahaan di Provinsi Riau mencapai lebih kurang 13 ribu dan data terbaru menyebutkan bahwa lebih kurang 17 ribu perusahaan. Kurangnya pengawasan mengenai upah karena kurangnya anggota ataupun tim yang menyebar diseluruh kabupaten kota di Riau. Terdapat 10 kabupaten dan kota di Riau sedangkan Pengawas Ketenagakerjaan hanya terdapat 40 orang sehingga tidak bisa memaksimalkan pengawasan secara langsung.⁴⁸

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Wawancara dengan Bapak Armunanda, SH, selaku Pengawas Ketenagakerjaan, Senin 15

2. Akses yang ditempuh bukan hanya satu kota melainkan satu provinsi. Luas Riau mencapai 89.936 km², Pengawas Ketenagakerjaan hanya berpusat di Provinsi dan tidak ada di kabupaten kota sehingga menyulitkan pemerintah untuk melakukan inspeksi atau pengawasan dan menyulitkan masyarakat untuk memberikan aduan atau laporan.⁴⁹
3. Kurangnya support pemerintah untuk dinas melakukan pengawasan ke daerah-daerah baik berupa sarana maupun prasarana.
4. Pengawas Ketenagakerjaan tidak bisa melakukan sosialisasi kecuali adanya dana atau anggaran dari Pemerintah Pusat yaitu Kementerian. Dinas tidak boleh mengajukan anggaran untuk sosialisasi baik itu mengenai aturan baru, upah dan sebagainya.
5. Kurangnya ketaatan hukum dan kesadaran hukum masyarakat mengenai ketenagakerjaan khususnya mengenai upah minimum.

C. Upaya Pemerintah Terhadap Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru

Beberapa upaya yang dilakukan pemerintah terhadap implementasi dari PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terhadap pekerja usaha mikro kecil dan menengah yaitu dengan melibatkan semua unsur di Dewan Pengupahan untuk keseimbangan penetapan upah minimum. Dewan Pengupahan melibatkan pemerintah, pengusaha, pekerja dan juga akademisi oleh karenanya akan banyak terdapat sudut pandang mengenai upah terbaik yang akan ditetapkan. Pengusaha biasanya mengeluhan omzet yang kecil dan kesulitan membayar gaji karyawan yang

Januari 2024, Bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

⁴⁹ *Ibid.*

besar. Pekerja akan mengeluhkan tingginya biaya hidup dan banyaknya kebutuhan yang akan dipenuhi.⁵⁰

Jika terdapat laporan dari masyarakat mengenai upah ke Pengawas Ketenagakerjaan, maka Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan pembinaan terlebih dahulu. Baik pekerja dan pengusaha akan diedukasi mengenai bagaimana upah yang seharusnya diberikan dan didapatkan. Jika tidak diindahkan, Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan pengawasan secara langsung terhadap usaha tersebut. Jika pengawasan yang dilakukan juga tidak membuahkan hasil, Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan penindakan berupa penegakan hukum.⁵¹

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terhadap pekerja usaha mikro kecil dan menengah di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru belum terimplementasikan dengan baik. Masih terdapat pengusaha yang menggaji karyawan dibawah ketentuan seharusnya yaitu 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi yang jika dijumlahkan hasilnya sebesar Rp. 763.774. Beberapa pengusaha beralasan tidak mengetahui bahwa UMKM juga memiliki upah minimum dan merasa keberatan jika menggaji karyawan karena omzet yang didapat masih belum mencukupi. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi masih mengandalkan berupa laporan yang didapatkan.
2. Faktor yang membuat implementasi terkait pengupahan belum maksimal kepada masyarakat yaitu kurangnya sumber daya manusia di setiap instansi

untuk melakukan pengawasan secara menyeluruh se Provinsi Riau; kurangnya dukungan pemerintah berupa sarana maupun prasarana; Pengawas Ketenagakerjaan tidak bisa melakukan sosialisasi jika tidak mendapatkan dana dari kementerian langsung; dan Kurangnya ketaatan hukum dan kesadaran hukum masyarakat mengenai ketenagakerjaan khususnya mengenai upah minimum.

3. Upaya yang dilakukan terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terhadap pekerja usaha mikro kecil dan menengah di Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru yaitu Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan pembinaan, pengawasan dan penindakan atau penegakan hukum bagi pelanggar berdasarkan laporan yang didapatkan.

B. Saran

1. Diharapkan pemerintah Kota Pekanbaru maupun Provinsi Riau lebih memaksimalkan mengenai penegakan hukum bagi pengusaha UMKM yang memberi upah pekerja UMKM dibawah aturan yakni paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat.
2. Diharapkan adanya tindak lanjut untuk memberikan edukasi kepada masyarakat mengenai upah minimum baik pekerja dan pengusaha UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Basah, Sjahran. 1992. *Perlindungan Hukum atas Sikap Tindak Administrasi Negara*. Bandung. Alumni.
- Handoko, Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rafika Aditama.
- Irsan, Koespaarmono dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Makmur. 2011. *Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung. PT. Rafika Aditama.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*

- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Management*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sirajudin, Zulkaranain, dan Sugianto. 2007. *Komisi Pengawas Penegak Hukum Mampukah Membawa Perubahan*. Malang. Malang Corruption Watch dan YAPPIKA.
- Soekanto, Soerjono. 2007. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sutekti & Galang Taufani. 2018. *Metodologi Penelitian Hukum*. Depok. Raja Grafindo Persada.
- Tambunan, Tulus. 2012. *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia*. Jakarta. LP3ES.
- Eman Sulaiman, "Hukum dan Kepentingan Masyarakat", *Jurnal Hukum Diktum* Vol.11 No. 1 Januari 2013.
- Harin Nandira Kirti dan Joko Priyono, "Mendapat Bayaran dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)", *Notarius*, Vol. 11, No.1 Oktober 2010.
- Salha Raafi Anggara, "Pengupahan Dibawah Upah Minimum Bagi Usaha Mikro Dan Menengah (UMKM) Menurut Peraturan Pemerintah Nomo 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945.
- Wika Undari, Anggia Sari Lubis, "Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat" *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*. Vol 6, No.1 2 Juni 2021.
- Muhammad Iqbal, Dessy Artina dan Muhammad A. Rauf, "Implementasi Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 48/M-Dag/Per/7/2015 Pasal 2 Ayat (2)Terkait Impor Barang Bekas Di Tembilahan", *Jurnal Online Mahasiswa*, Fakultas Hukum Universitas Riau Vol 10, No. 2 Juli – Desember 2023.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Kecil Mikro dan Menengah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Upah Terendah Pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil.
- Lampiran Surat Menaker ke Gubernur Penyampaian Data Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan untuk Penghitungan Upah Minimum 2023. <https://www.gramedia.com/literasi/umkm/diakses>, tanggal, 10 oktober 2023.
- https://repository.uin-suska.ac.id/18868/7/7.%20BAB%20II_2018632MUA.pdf diakses tanggal 12 Desember 2023.