

**ABSTRAK**  
**PERAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL**  
**BAGI USAHA KECIL DAN MENENGAH**  
**(Studi Di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai)**

**Dewi Kartika Sari \***  
**Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H\*\***  
**Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H., LLM\*\***

Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada para pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Yang termasuk dalam Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai antara lain: rumah makan, tukang jahit, penyedia jasa tenaga kerja, minim market, rumah sakit, kilang padi, penjual pakaian, panglong, pedagang umum, peternakan rakyat, apotek dan lain-lain Alasan Usaha Kecil dan Menengah membayar upah dibawah minimum regional karena modal dan laba yang sangat rendah. Adapun permasalahan yang diangkat dalam tulisan ini ialah bagaimana penetapan upah minimum regional sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL), bagaimana kendala-kendala usaha kecil dan menengah dalam memberi upah minimum regional di Kota Binjai dan bagaimana peran pemerintah dalam pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah di Kota Binjai.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis sosiologis dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai guna mendapatkan data primer, sedangkan data sekunder di dapatkan dari peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan tentang Pengupahan, jurnal-jurnal, buku dan yang lain-lin yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat.

Peran Pemerintah dalam pelaksanaan upah minimum regional di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai merupakan usaha yang memiliki modal yang sedikit dan mendapatkan keuntungan yang juga sangat minim. Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai dalam melakukan perannya belum maksimal, hal tersebut dikarenakan berbagai pertimbangan antara lain jika usaha kecil dan menengah harus membayar upah dengan ketentuan upah minimum regional maka dikhawatirkan usaha tersebut mengalami kebangkrutan dan melakukan PHK.

Seharusnya Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai dalam melakukan perannya dalam pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah harus lebih optimal lagi dalam memberikan sosialisasi, pembinaan, bimbingan dan penyuluhan kepada pekerja dan pengusaha tentang cara meningkatkan kualitas produk untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar dan serta pengetahuan tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

**Kata Kunci : Peran Pemerintah, Upah Minimum Regional, Usaha Kecil dan Menengah**

---

\*Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Unversitas Pembangunan Panca Budi Medan.

\*\*Dosen Pembimbing I dan II Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas berkat dan anugerah Allah SWT, karena kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Peran Pemerintah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai)**”. Skripsi ini adalah salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kelemahan dalam skripsi ini. Untuk itu, dengan berlapang dada penulis menerima masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak yang menaruh perhatian terhadap skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis dengan hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. H. M. Isa Indrawan, SE., M.M.**, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

2. Ibu **Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.**, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak **Abdul Rahman Maulana Siregar, S.H., M.H.Li.**, selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu **Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H.**, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan pembuatan skripsi ini.
5. Bapak **Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H., L.LM.**, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Civitas Akademik Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang dengan penuh dedikasi menuntun dan membimbing penulis selama mengikuti perkuliahan sampai dengan menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak **M.Uzeir Nasution, S.E.**, selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai yang telah banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data dan memberi informasi yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu **Erna Efrianty** selaku Sekretaris Bidang Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai yang telah banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data dan memberi informasi yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Orang tua terkasih, Ayahanda **Sulaiman** dan Ibunda **Sumiati** yang telah menyayangi, membesarkan, memotivasi, mendidik, dan memenuhi seluruh kebutuhan penulis selama ini serta dengan berlimpah kasih sayang, penulis ucapkan terima kasih.
10. Kepada teman-teman **Genio Saidina Sitepu** dan teman-teman stambuk 2014 terkhusus prodi ilmu hukum kelas pagi B yang telah mengukir kenangan dan melukis suka duka bersama. Berbagai pihak yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis selama ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis menyadari tulisan ini masih jauh dari sempurna saran dan kritik sangat diharapkan guna lebih menyempurnakan tulisan ini, terima kasih kepada semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, hanya Allahlah yang dapat membalas budi baik semuanya.

Semoga ilmu yang penulis peroleh selama ini dapat bermanfaat bagi penulis untuk sekarang dan masa yang akan datang.

Medan,     Maret 2019

Penulis,

Dewi Kartika Sari

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Tinjauan Pustaka .....	10
F. Metode Penelitian .....	14
G. Sistematika Penulisan .....	17
<b>BAB II PENETAPAN UPAH MINIMUM REGIONAL SESUAI KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL)</b> .....	<b>19</b>
A. Penetapan Upah Minimum Regional Sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). .....	19
B. Faktor Pertimbangan Dalam Penetapan Upah Minimum Regional.....	29
C. Sanksi Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Pekerja Dibawah Upah Minimum Regional.....	35
<b>BAB III KENDALA-KENDALA USAHA KECIL DAN MENENGAH DALAM MEMBERI UPAH MINIMUM REGIONAL DI KOTA BINJAI</b> .....	<b>41</b>
A. Ketentuan Pengupahan Pada Usaha Kecil dan Menengah .....	41
B. Kendala-Kendala Usaha Kecil dan Menengah Dalam Member Upah Minimum Regional di Kota Binjai.....	42
C. Dampak Kenaikan Upah Minimum Regional Terhadap Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai .....	48

<b>BAB IV PERAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL BAGI USAHA KECIL DAN MENENGAH DI KOTA BINJAI.....</b>	<b>50</b>
A. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai .....	50
B. Penerapan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai .....	58
C. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai.....	61
D. Peran Pemerintah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai .....	62
 <b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang belum dapat diselesaikan di Indonesia. Dewasa ini banyak masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan muncul di permukaan. Sebagian besar masih didominasi oleh masalah pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Masalah yang terjadi misalnya pemogokan dan unjuk rasa pekerja yang bermula dari sistem pengupahan dan imbalan yang tidak layak seperti penetapan upah yang masih di bawah standar kebutuhan hidup minimum. Pengupahan merupakan bagian yang paling penting dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha juga memiliki perbedaan dan bahkan sering terjadi konflik.<sup>1</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 10 mengatur tentang Pengupahan. Menurut Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi: upah minimum; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja karena berhalangan; upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; bentuk dan cara

---

<sup>1</sup>Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori dan Praktek*, Dwitama Asrimedia, Jakarta, 2017, hal 6.

pembayaran upah; denda dan potongan upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; struktur dan skala pengupahan yang proporsional; upah untuk pembayaran pesangon; dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan dan pekerja/buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.<sup>2</sup> Upah Minimum Regional ditetapkan oleh Gubernur, Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Gubernur

---

<sup>2</sup>Budiyono, *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitanya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2007, hal 32.



dapat menetapkan Upah Minimum Regional dan harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi di Provinsi yang bersangkutan.<sup>3</sup>

Penetapan Upah Minimum Regional dihitung berdasarkan formula perhitungan minimum dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, Gubernur menetapkan Upah Minimum Regional dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dengan pengupahan Provinsi.<sup>4</sup> Upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan melihat kecukupan pekerja/buruh dalam memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum selanjutnya disingkat (KFM) yang kemudian ditingkatkan dan berganti nama menjadi Kebutuhan Hidup Minimum selanjutnya disingkat (KHM).<sup>5</sup>

Dalam menentukan besaran tingkat upah minimum beberapa pertimbangannya meliputi: biaya Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Indeks Harga Konsumen (IHK), tingkat upah minimum antar daerah, kemampuan, pertumbuhan, keberlangsungan persusahaan, kondisi pasar kerja, pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.<sup>6</sup> Dalam Pasal 19 pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dikatakan bahwa “pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali

---

<sup>3</sup>Dian Rohmawati, *Peran Dewan Pengupahan Dalam Perencanaan Upah Minimum Kota Malang*, Jurnal Unitri, Vol 4, No. 2, Malang, 2014, hal 6.

<sup>4</sup>Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal 55

<sup>5</sup>Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Persepektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hal 34.

<sup>6</sup>Abdul Khakim, *Ibid*, hal 35.

kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari 1 (satu) minggu. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menegaskan bahwa Pengusaha wajib meninjau upah berkala”.

Tujuannya untuk menyesuaikan harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan. Peninjauan upah yang dimaksud merupakan upah yang diatur melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan di dalam menentukan nilai upah minimum termasuk kebutuhan hidup layak untuk pekerja dan keluarganya.<sup>7</sup> Penerapan Upah Minimum Regional bagi Usaha Kecil dan Menengah merupakan suatu pilihan yang harus dilaksanakan daripada unjuk rasa dari pekerja/buruh yang justru akan menyebabkan resiko biaya dan beban psikologi lebih besar.<sup>8</sup>

Sementara itu Usaha Kecil masih banyak kedapatan tidak menerapkan Upah Minimum Regional dan hanya sebagian dari Usaha Menengah yang menerapkan Upah Minimum Regional pada para pekerja/burunya. Alasannya kelompok Usaha Kecil dan Menengah ini merasa bahwa ketetapan mengenai Upah Minimum Regional di Kota Binjai yang sebesar sangat memberatkan jika harus diberikan kepada pekerja/buruh, sehingga apabila dipaksakan mungkin usaha tersebut akan mengalami

---

<sup>7</sup>Devanto Shasta Pramoto, *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945*, Universitas Brawijaya, Malang, 2011, hal 11.

<sup>8</sup>Farika Nikma, *Sistem Pengupahan Pada UKM*, Fakultas Teknik Universitas Malang, Jurnal Administrasi Niaga, Vol. 3, No.9, Malang, 2017, hal 4

kebangkrutan. Selisih upah minimum yang belum terbayar selama masa penangguhan adalah utang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh.

Timbulnya ketidakadilan peraturan yang menyatakan bahwa pengusaha tidak wajib melaksanakan pemenuhan upah minimum dalam penangguhan sesuai dengan penjelasan dari Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebabkan Mahkamah Konstitusi (MK) membentuk trobosan hukum lewat Putusan Mahkamah Kontitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 (Putusan MK No. 72/PUU-XIII/2015) yang memberikan kepastian hukum kepada pekerja/buruh untuk mendapat haknya dalam menerima upah. Sebagaimana yang dilansir dari berita Mahkamah Konstitusi mengenai Putusan MK NO. 72/PUU-XIII/2015 tentang penangguhan upah minimum, yaitu :<sup>9</sup>

“Dalam putusannya, MK menyatakan penjelasan Pasal 90 Ayat (2) UU Ketengakerjaan sepanjang frasa tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat”.

Sesuai dengan Pasal 93 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan jelas menyebutkan bahwa pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Regional dianggap sebagai pelaku kejahatan dengan ancaman sanksi penjara dari 1 (satu) hingga 4 (empat) tahun denda minimal Rp.100,000,000,- (Setarus juta rupiah) dan maksimal

---

<sup>9</sup>Rizky Pani, *Kewajiban Pengusaha Dalam Penangguhan Upah Minimum Ditinjau Dari UU No 13 Tahun 2013 (Analisa PutusanMK NO. 72/PUU-XIII/2015)*, Hukum Perdata Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Medan, 2017, hal 5.

Rp.400,000,000,- (empat ratus juta rupiah). Dalam pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi Usaha Kecil dan Menengah menjadi masalah yang cukup sensitif di dunia ketenagakerjaan sehingga dalam pelaksanaannya perlu adanya intervensi dari Pemerintah.

Selain berperan dalam hal regulasi, wewenang Pemerintah lainnya adalah melakukan pengawasan pelaksanaan terhadap segala bentuk regulasi baik itu bidang ketenagakerjaan pada umumnya dan bidang pengupahan pada khususnya agar dapat dijalankan dengan baik dan tidak menyimpang dari apa yang telah diatur berdasarkan peraturan yang ada.<sup>10</sup> Menurut Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan bagian dari peranan Pemerintah selaku Dinas Ketenagakerjaan di Kota Binjai sebagai salah satu bentuk instrumen penting dari kehadiran Pemerintah dalam intervensi untuk melaksanakan semua aspek di bidang ketenagakerjaan salah satunya mengenai pengupahan. Besaran Upah Minimum Regional di Kota Binjai pada tahun 2016 sebesar Rp. 1.895.500,-, pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.051.878.75,- dan pada tahun 2018 sebesar Rp.2.303.403,43.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Kerja)*, Pustaka Yustisi, Bandung, 2008, hal 22.

<sup>11</sup>Hasil wawancara dengan Bapak M. Uzeir Nasution selaku Sekertaris Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai, pada hari Jumat, tgl 31 Agustus 2018, pkl 10.00 Wib.

**Tabel. 1. Perusahaan Yang Membayar Upah Di Bawah dan Di atas Upah Minimum Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018**

Jenis Usaha	Tahun	Jumlah Usaha	Di atas UMR	Di bawah UMR
Usaha Kecil	2016	201	20	181
	2017	60	43	17
	2018	85	6	79
Usaha Menengah	2016	89	60	29
	2017	76	30	46
	2018	59	10	49
<b>Total</b>		570 Usaha	169 usaha	401 usaha

Sumber : Daftar Perusahaan data Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai tahun 2016 sampai dengan 2018.

Berdasarkan permasalahan mengenai upah minimum regional pada usaha kecil dan menengah di Kota Binjai dapat dilihat pada tabel yang tertera di atas, data di atas dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan usaha kecil dan menengah di Kota Binjai pada tahun 2016 sampai dengan 2018 sebanyak 570 usaha. Usaha Kecil pada tahun 2016 sampai dengan 2018 terdapat 346 usaha. Dan diketahui bahwa usaha kecil di Kota Binjai yang membayar upah di atas upah minimum regional kepada buruh sebesar 69 usaha kecil dan yang membayar upah di bawah upah minimum regional sebesar 277 usaha. Sedangkan pada usaha menengah pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 terdapat 224 usaha. Dan diketahui berdasarkan tabel di atas, usaha

menengah di Kota Binjai pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 yang membayar upah di atas upah minimum regional sebesar 100 usaha. Dan yang membayar upah di bawah upah minimum regional sebesar 124 usaha. Kota Binjai lebih banyak yang membayar upah di bawah Upah Minimum Regional.

Yang termasuk dalam Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai antara lain: rumah makan, tukang jahit, penyedia jasa tenaga kerja, minim market, rumah sakit, kilang padi, penjual pakaian, panglong, pedagang umum, peternakan rakyat, apotek dan lain-lain. Alasan Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai banyak yang membayar Upah Minimum Regional karena modal usaha sangat minim.<sup>12</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka Penulis tertarik untuk mengangkat judul :  
**“Peran Pemerintah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal tersebut maka dapatlah dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana penetapan Upah Minimum Regional sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ?
2. Bagaimana kendala-kendala usaha kecil dan menengah dalam memberi Upah Minimum Regional di Kota Binjai ?

---

<sup>12</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Ena Efrianty selaku serketaris bidang ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai, pada Jumat, tgl 31 Agustus 2018, pkl 11.00 Wib

3. Bagaimana peran Pemerintah dalam pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai ?

### **C. Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penetapan Upah Minimum Regional sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
2. Untuk mengetahui kendala-kendala usaha kecil dan menengah dalam memberi Upah Minimum Regional di Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui peran Pemerintah dalam pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis bersifat pengembangan ilmu pengetahuan, khasanah dan wawasan serta peningkatan mutu pengetahuan yang berhubungan dengan peran pemerintah dalam pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis diharapkan dapat diambil oleh pembuat kebijakan, penegakan hukum dan masyarakat secara keseluruhan yang artinya bahwa penelitian dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari yaitu diharapkan memberikan manfaat dan masukan kepada masyarakat, pemerintah, pemerintah

daerah, instansi dan/atau lembaga yang terkait mengenai ketenagakerjaan khususnya tentang pengupahan di Indonesia yang menyangkut Upah Minimum Regional bagi usaha kecil dan menengah di Kota Binjai.

### **3. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya khasanah penelitian tentang ilmu hukum khususnya terhadap hukum ketenagakerjaan yang menyangkut tentang peran pemerintah dalam pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah dan sebagai syarat dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

## **E. Tinjauan Pustaka**

### **1. Pengertian Upah Minimum Regional**

Jaminan hukum atas upah yang layak tercantum dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa “setiap orang berhak mendapatkan upah yang layak bagi kemanusiaan”. Sedangkan dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh hasil yang layak bagi kemanusiaan”. Dan menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyatakan sebagaimana dimaksud Upah Minimum adalah “upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jejaring pengaman (*Sefty Net*) bagi pekerja”.



Upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum, karena itulah Pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang di tuangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.<sup>13</sup> Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa “Upah Minimum adalah Upah Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Upah Minimum Regional adalah “suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja/buruh di dalam lingkungan usaha atau tempat kerja dan setiap daerah berbeda jumlah upah yang diberikan. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap Provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi”.<sup>14</sup> Upah Minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.<sup>15</sup> Upah Minimum Regional ditiap-tiap daerah berbeda-beda. Besarannya Upah Minimum Regional didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan hidup layak, perluasan kesempatan kerja, upah pada

---

<sup>13</sup>Tri Hermintasdi, *Efektivitas Pelaksanaan Hukum di Bidang Hukum Perburuhan Berdasarkan UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Majalah Hukum Varia Peradilan, Yogyakarta, 2000, hal 14.

<sup>14</sup>W.j.s Poewardaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hal 102.

<sup>15</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal 11.

umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.<sup>16</sup>

## **2. Usaha Kecil dan Menengah**

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Menengah menyebutkan bahwa “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 undang-undang ini”.<sup>17</sup>

Sedangkan kriteria Usaha Kecil sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Menengah menjelaskan bahwa kriteria Usaha kecil sebagai berikut :

- 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp. 500.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau,
- 2) Memiliki hasil penjualan lebih dari Rp. 300.000,00 sampai dengan paling banyak Rp. 2.500.000.000,00.

---

<sup>16</sup>Sidauruk Markus *Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2011, hal 44.

<sup>17</sup>Tulus Tambunan, *Usaha Kecil dan Menengah Di Indonesia*, Salemba Empat : Jakarta, 2002, hal 39.

Penjelasan mengenai pengertian Usaha Menengah tertuang pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Menengah menyatakan bahwa “Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Menengah”.

Mengenai kriteria Usaha Menengah tertuang dalam Pasal 6 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Menengah sebagai berikut :

- 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan, atau
- 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000,00.

Usaha Kecil dan Menengah merupakan sebagai perorangan atau badan usaha yang telah melakukan kegiatan usaha yang terdiri dari bidang usaha (Fa, Cv, PT dan Koperasi) dan perorangan (pengrajin/industri rumah tangga, petani, peternak, nelayan, perambah hutan, penambang, pedagang barang dan jasa).<sup>18</sup> Usaha Kecil

---

<sup>18</sup>Sentot Harman Glendoh, *„Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil*, Jurnal Kewisausahaan, Vol 3 No. 1, 1-13, 2004, hal 20.

dan Menengah yang terdata di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai pada tahun 2016 sampai dengan 2018 keseluruhannya berjumlah 579. Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai merupakan jenis usaha di bidang rumah makan, penyedia jasa tenaga kerja, minim market, rumah sakit, kilang padi, penjual pakaian, panglong, pedagang umum, peternakan rakyat, apotek dan lain-lain.<sup>19</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yang artinya memberikan data yang seteliti mungkin sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa lembaga, masyarakat dan yang lainnya, dengan keadaan atau gejala dimana bertujuan untuk memperoleh data mengenai hubungan antara satu gejala dengan gejala lain, dan mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan berdasarkan fakta-fakta yang nyata, hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

### **2. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang mencari kebenaran di masyarakat oleh sebab itu penelitian

---

<sup>19</sup>Hasil wawancara dengan Bapak M. Uzeir Nasution, *Op., Cit.*

kualitatif berusaha menemukan gejala-gejala hukum yang berkembang di suatu komunitas masyarakat.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Yuridis Empiris*). *Yuridis Empiris* merupakan penelitian dengan pendekatan sosiologi yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengkaji faktor-faktor sosial yang mengkaji suatu ketentuan hukum yang terjadi di masyarakat. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai perilaku nyata (*Actual Behavior*) sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup bermasyarakat.<sup>20</sup>

### **4. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Wawancara**

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah yang sesuai dengan penelitian skripsi kepada narasumber. Wawancara langsung dalam pengumpulan mengenai fakta yang terjadi di lapangan sebagai kajian hukum empiris, dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dimana semua pertanyaan disusun secara sistematis, jelas dan terarah sesuai dengan isu hukum

---

<sup>20</sup>Sulistiyowati Irianto, *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2009, hal 67.

yang diteliti dalam penelitian yang sesuai dengan skripsi ini.<sup>21</sup> Adapun yang sebagai narasumber dalam wawancara sebagai berikut :

- 1) Bapak M. Uzeir Nasution selaku Serketris Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai,
- 2) Ibu Erna Erfiyanti Sinulingga selaku Kepala Bidang Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.

#### **b. Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang bersumber data langsung yaitu dokumen resmi, buku yang sesuai dengan penelitian, arsip, jurnal hukum dan skripsi. Dilakukan untuk memperoleh dan memahami sesuai dengan penelitian yang sedang diteliti.

#### **5. Jenis Data**

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder :

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari Serketasis Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai dan Sekretaris Bidang Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi mengenai objek penelitian, buku-buku yang berkaitan dengan objek penelitian, jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan objek penelitian dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian.

---

<sup>21</sup>*Ibid*, hal 68.

## 6. Analisis Data

Analisis data adalah data yang sesuai dengan prosedur penelitian yang ada, maka data yang telah terkumpul baik data teoritis maupun data hasil wawancara, studi dokumentasi dan jurnal terhadap masalah yang diteliti, kemudian dimanfaatkan dan di analisa dengan metode kualitatif. Analisis Kualitatif yaitu pengelolaan data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisah menurut katagori untuk memperoleh kesimpulan.<sup>22</sup> Penelitian yuridis empiris yang bersifat kualitatif adalah penelitian yang mengacu pada kenyataan yang ada dalam praktek di lapangan. Analisis kualitatif dilakukan dengan membandingkan teori-teori hukum, undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti terhadap fakta dari data yang diperoleh dari lapangan.<sup>23</sup>

## G. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan yang terdiri dari : Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II Penetapan Upah Minimum Regionl Sesuai dengan Kebutuhan Layak Hidup (KHL). Bab ini terdiri dari Penetapan Upah Minimum Regionl Seuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Faktor Pertimbangan Dalam Penetapan Upah

---

<sup>22</sup>*Ibid*, hal 73.

<sup>23</sup>*Ibid*, hal 80.

Minimum Regional dan Sanksi Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum Regional.

Bab III Kendala-Kendala Usaha Kecil dan Menengah dalam Memberi Upah Minimum Regional di Kota Binjai. Bab ini terdiri dari Ketentuan Pengupahan Pada Usaha Kecil dan Menengah, Kendala-Kendala Usaha Kecil dan Menengah Dalam Memberi Upah Minimum Regional di Kota Binjai dan Dampak Kenaikan Upah Minimum Regional pada Usaha Kecil dan Menengah Di Kota Binjai.

Bab IV Peran Pemerintah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai. Bab ini terdiri dari Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai, Penerapan Upah Minimum Regional Terhadap Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai dan Hambatan-Hambatan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil Menengah di Kota Binjai dan Peran Pemerintah dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai.

Bab V Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran



## **BAB II**

### **PENETAPAN UPAH MINIMUM REGIONAL SESUAI KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL)**

#### **A. Penetapan Upah Minimum Regional Sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)**

Penetapan Upah Minimum Regional telah diatur dalam Pasal 46 dan Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pada Bagian Kedua tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota. Upah minimum Regional tersebut ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan masukan dari Dewan Pengupahan, yang berasal dari suatu proses penetapan upah minimum regional.<sup>24</sup> Upah Minimum Regional di kenal setelah adanya otonomi daerah yang berlaku penuh.<sup>25</sup> Berdasarkan penjelasan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 104 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menjelaskan pengertian Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Pasal 2 dan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 104 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menyebutkan bahwa Dewan Pengupahan terdiri dari 3 golongan, antara lain:

- 1) Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas;
- 2) Dewan Pengupahan Provinsi yang selanjutnya disebut Depeprov;
- 3) Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Depakab/Depeko.

---

<sup>24</sup>Esry Marliza Sofiana, *Formulasi Upah Minimum Kota (UMK) Medan Tahun 2010 (Studi pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan )*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Medan, 2010, hal 21.

<sup>25</sup>R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2016, hal 5.

Pasal 7 Undang-Undang Nomor 104 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menyebutkan bahwa susunan keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional, antara lain:

- 1) Ketua merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah;
- 2) Wakil ketua sebanyak 2 (dua) orang merangkap sebagai anggota masing-masing dari unsur Serikat Pekerja/Serikat buruh dan organisasi pengusaha;
- 3) Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah yang mewakili instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- 4) Anggota.

Pasal 23 Undang-Undang 104 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menyebutkan bahwa susunan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, antara lain :

- 1) Ketua, merangkap sebagai unsur Pemerintah;
- 2) Wakil ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur perguruan tinggi/pakar;
- 3) Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah yang mewakili Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; 18
- 4) Anggota.

Pasal 41 Undang-Undang Nomor 104 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menyebutkan bahwa susunan keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota :

- 1) Ketua, merangkap sebagai unsur Pemerintah;
- 2) Wakil ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur perguruan tinggi/pakar;
- 3) Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah yang mewakili Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- 4) Anggota.

Upah Minimum Regional adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Kebijakan Upah Minimum Regional dalam rangka penetapan upah ini masih ditemukan banyak kendala, karena sampai sekarang

belum adanya keseragaman upah, baik secara Provinsi/Kabupaten/Kota maupun secara nasional karena proses penetapan upah ini harus di upayakan secara sistematis.<sup>26</sup> Pemerintah menetapkan Upah Minimum Regional berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sesuai Pasal 88 Ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak mengandung makna bahwa Pemerintah serta merta tidak boleh mengabaikan masalah kemampuan dan tingkat produktivitas serta tingkat pertumbuhan ekonomi dalam penetapan Upah Minimum Regional.

Berdasarkan Pasal 6 Ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyatakan dalam penetapan Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak bahwa Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survey;
- 2) Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
- 3) Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
- 4) Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;

---

<sup>26</sup>Aloysius Uwiyono, et.,al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, DRC, Jakarta, 2013, hal 71.

- 5) Kondisi usaha yang paling tidak mampu (*marginal*) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha *marginal* di daerah tertentu pada periode tertentu.

Prosedur penetapan Upah Minimum Regional dapat dilihat pada Pasal 12 sampai dengan Pasal 14 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyatakan bahwa “Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud diarahkan pada pencapaian KHL, yang merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum Regional atas nilai KHL di periode yang sama. Ditegaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, bahwa besaran Upah Minimum Regional lebih besar dari Upah Minimum Provinsi. Lebih lanjut, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Upah Minimum Regional yang ditetapkan Gubernur sebagai jaring pengaman (*sefty net*) berlaku terhitung mulai 1 Januari per tahun berikutnya. Peninjauan besaran Upah Minimum Regional dilakukan sekali dalam 1 (satu) tahun.<sup>27</sup>

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Permenaker Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Layak Hidup menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk mendapatkan hidup yang layak baik itu secara fisik maupun non fisik dan juga sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Sejak di undangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>27</sup>Ibrahim, Zulkarnain, *Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 13, No.3, 2013, hal 17.

Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum Regional seperti yang telah diatur dalam Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk penetapan Upah Minimum Regional dan KHL bagi pekerja/buruh dilakukan survey pasar, yaitu melakukan survey harga kebutuhan pokok di pasar-pasar tradisional untuk menetapkan KHL.<sup>28</sup>

Penetapan Upah Minimum Regional harus melihat masa depan untuk pekerja, karena pekerja/buruh juga manusia yang pastinya memiliki generasi kedepan dengan segudang cita-cita kehidupannya, perlunya penetapan Upah Minimum Regional yang sesuai dengan KHL merupakan harapan yang sudah di idam-idamkan oleh setiap pekerja/buruh sejak lama. Sekarang tinggal pelaksanaan oleh pihak yang bertanggung jawab yaitu pengusaha dalam melaksanakan penetapan Upah Minimum Regional yang berdasarkan KHL yang harus mematuhi setiap peraturan perundang-undangan. KHL terdiri dari beberapa komponen kebutuhan hidup.

Berbeda dengan sistem sebelumnya dimana tiap tahun Dewan Pengupahan melakukan peninjauan KHL dengan melakukan survey lapangan, komponen KHL ditinjau dalam jangka 5 (lima) tahun.<sup>29</sup> Jumlah jenis kebutuhan yang semula 46 (empat puluh enam) jenis, dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan pencapaian KHL (direvisi), menjadi 60 jenis KHL dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun

---

<sup>28</sup>Budiono, *Op., Cit*, hal 22.

<sup>29</sup>Dian Rochmawati, *Op., Cit*, hal 10.

2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup

Layak. Komponen Kebutuhan Hidup Layak, antara lain:

**Tabel. 2. Komponen Kebutuhan Hidup Layak**

NO	Komponen	Kualitas/Kriteria	Jumlah Kebutuhan
I	1. Beras Sedang	Sedang	10 Kg
	2. Sumber Protein;		
	a. Daging	Sedang	0,7 Kg
	b. Ikan Segar	Baik	1,2 Kg
	c. Telur Ayam	Telur ayam ras	1 Kg
	3. Kacang-kacangan, tempe/tahu	Baik	4,5 Kg
	4. Susu Bubuk	Sedang	0,9 Kg
	5. Gula Pasir	Sedang	3 Kg
	6. Minyak Goreng	Curah	2 Kg
	7. Sayuran	Baik	7,2 Kg
	8. Buah-buahan (pisang dan pepaya)	Baik	7,5 Kg
9. Karbohidrat (tepung terigu)	Sedang	3 Kg	
10. Teh atau Kopi	Celup/Sachet	75gr	
11. Bumbu-Bumbuan	Nilai 1 s/d 10	15%	
II	Sandang		
	12. Celana panjang/ rok/ pakaian muslim	Katun/sedang	6/12 potong
	13. Celana Pendek	katun/sedang	1/12 buah
	14. Ikat Pinggang	Kulit	6/12 potong
	15. Kemeja lengan pendek	sintetis/polos	6/12 potong

	16. Kaos Oblong/BH 17. Celana Dalam 18. Sarung kain panjang 19. Sepatu 20. Kaos kaki 21. Perlengkapan pembersih sepatu <ul style="list-style-type: none"> <li>a. semir sepatu</li> <li>b. Sikat sepatu</li> </ul> 22. Sandal jepit 23. Handuk Mandi 24. Perlengkapan ibadah <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sajadah</li> <li>b. Mukena</li> <li>c. Peci</li> </ul>	katun sedang sedang kulit sintetis Sedang  sedang sedang karet 100 x 60 CM  sedang sedang sedang	1/12 helai 2/12 pasang 4/12 pasang 1/12 buah 6/12 buah  2/12 pasang 2/12 potong 1/12 potong 1/12 potong  1/12 potong 1/12 potong 1/12 potong
III	Perumahan 25. Sewa Kamar 26. Dipan/tempat tidur 27. Perlengkapan tidur <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kamar busa</li> <li>b. Bantal busa</li> </ul> 28. Sprei dan sarung bantal 29. Meja dan kursi 30. Lemari pakaian 31. Sapu 32. Perlengkapan makan <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Piring makan</li> <li>b. Gelas minim</li> </ul>	No. 3 polos Busa  Busa Katun 1 meja 4 kursi kayu sedang Ijuk sedang Polos  Polos Polos	1 bulan 1/48 buah  1/48 buah 2/36 buah 2/12 set 1/48 set 1/48 buah 1/12 buah  3/12 buah 3/12 buah

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Sendok garpu</li> <li>33. Ceret alumunium</li> <li>34. Wajan alumunium</li> <li>35. Panci alumunium</li> <li>36. Sendok masak</li> <li>37. Rice cooker ukuran <math>\frac{1}{2}</math> liter</li> <li>38. Kompor dan perlengkapannya <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompor 1 tungku</li> <li>b. Selang dan regulator</li> <li>c. Tabung gas 3 kg</li> </ul> </li> <li>39. Gas elpiji</li> <li>40. Ember plastik</li> <li>41. Gayung plastik</li> <li>42. Listrik</li> <li>43. Bola lampu hemat energi</li> <li>44. Air bersih</li> <li>45. Sabun cuci pakaian</li> <li>46. Sabun cuci piring/ colek</li> <li>47. Setrika</li> <li>48. Rak portable plastik</li> <li>49. Pisau dapur</li> <li>50. Cermin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sedang</li> <li>Ukuran 25 cm</li> <li>Ukuran 32 cm</li> <li>Ukuran 32 cm</li> <li>Aluminium</li> <li>350 watt</li> <li>SNI</li> <li>SNI</li> <li>Pertamina</li> <li>3 kg</li> <li>Isi 20 liter</li> <li>Sedang</li> <li>900 watt</li> <li>14 watt</li> <li>Standar PAM</li> <li>Cream/detergen</li> <li>500 gr</li> <li>250 watt</li> <li>Sedang</li> <li>Sedang</li> <li>30 x 50 cm</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3/12 pasang</li> <li>1/24 buah</li> <li>1/24 buah</li> <li>2/12 buah</li> <li>1/12 buah</li> <li>1/48 buah</li> <li>1/24 buah</li> <li>10 liter</li> <li>1/60 buah</li> <li>2 tabung</li> <li>2/12 buah</li> <li>1/22 buah</li> <li>1 bulan</li> <li>3/12 buah</li> <li>2 meter kubik</li> <li>1,5 kg</li> <li>1 buah</li> <li>1/48 buah</li> <li>1/24 buah</li> <li>1/36 buah</li> <li>1/36 buah</li> </ul>
IV	Pendidikan <ul style="list-style-type: none"> <li>51. Bacaan/radio</li> <li>52. Bolpoin/pensil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tabloid 4 band</li> <li>Sedang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 buah (1/48)</li> <li>6/12 buah</li> </ul>
V	Kesehatan <ul style="list-style-type: none"> <li>53. Sarana kesehatan</li> </ul>		



	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pasta gigi</li> <li>b. Sabun mandi</li> <li>c. Sikat gigi</li> <li>d. Shampo</li> <li>e. Pembalut / alat cukur</li> </ul> 54. Deodoran 55. Obat anti nyamuk 56. Potong rambut 57. Sisir	80 gr 80 gr Produk lokal Produk lokal Isi 10 10 ml/gr Bakar Salon Biasa	1 tube 2 buah 3/12 buah 1 botol 100 ml 1 set 6/12 botol 3 set 6/12 kali 2/12 buah
VI	Transportasi 58. Transportasi kerja dan lainnya	Angkutan umum	30 hari (PP)
VII	Rekreasi dan tabungan 59. Rekreasi 60. Tabungan	Daerah sekitar 2% dari nilai 1 s/d 59	2/12 2%

Standar Kebutuhan Hidup Layak sebagaimana di atas menerapkan standar yang sesuai KHL, maka angka KHL di Indonesia tentunya masih belum mencerminkan pemenuhan KHL oleh Pemerintah bagi kalangan pekerja/buruh. Pemerintah juga belum maksimal di dalam memenuhi hak atas jaminan sosial bagi warga negaranya. Padahal, pemenuhan hak atas upah yang layak dapat menjadi kunci untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia, mengurangi angka ketimpangan, perbaikan kualitas hidup dan pemenuhan kesejahteraan bagi warga negara sebagaimana akan di gambarkan pada bagian berikutnya. Kondisi tersebut yang sering

menjadi persengketaan mengenai penetapan upah yang adil yang sesuai untuk kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.

Pengusaha sebagai pihak pemberi kerja yang memiliki posisi lebih kuat memegang otoritas penuh terhadap keberlangsungan perusahaan termasuk dalam hal Upah Minimum Regional, sehingga pengusaha pun sebaiknya dapat bersikap adil terhadap pekerja/buruh.<sup>30</sup> Ketika perusahaan secara fundamental dan financial mampu untuk meningkatkan upah sesuai KHL, maka prevalensi pengusaha agar membayarkan upah yang layak bagi pekerja/buruh.<sup>31</sup> Kemudian, dari pihak Pemerintah sebagai penengah, jaring pengaman atau penentu kebijakan pengupahan diharapkan dapat menjunjung tinggi rasa keadilan dan netralitas. Pemerintah harus bersikap netral yaitu tidak berpihak kepada pengusaha ataupun pekerja/buruh.<sup>32</sup>

Kebijakan Pemerintah sebagai sarana penyelesaian problematika Upah Minimum Regional yang mampu mewujudkan hubungan yang kondusif antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan kebijakan tersebut mampu mewujudkan upah yang layak bagi pekerja/buruh sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Upah Minimum Regional khususnya di Kota Binjai.

---

<sup>30</sup>EJ Sinaga, *Upaya Pemerintah Dalam Merealisasikan Kemudahan Beruuh Dan Pengusaha Di Indonesia*, Jurnal Recht Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional, Vol 6, N0. 3, 329-348, 2017, hal 2.

<sup>31</sup>Beriya Tangkari Utama, *Kebijakan Pemerintah Dalam Pengaturan Komponen Dan Tahapan Pencapaian Hidup Layak Guna Mewujudkan Upah Layak*, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Jurnal Ilmiah, Bandar Lampung, 2017, hal 18.

<sup>32</sup>Devanto Shasta Pramanto, *Op., Cit.*, hal 54.

## **B. Faktor Pertimbangan Dalam Penetapan Upah Minimum Regional**

Besarnya Upah Minimum Regional ditetapkan 1 (satu) tahun sekali setelah didahului dengan survey tentang KHL. Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai bersama Dewan Pengupahan menghitung nilai KHL menurut hasil survey.<sup>33</sup> Komponen yang di survey di golongan ke dalam 5 (lima) kelompok, antara lain :<sup>34</sup>

1. Kelompok makanan dan minuman;
2. Kelompok bahan bakar dan penerangan;
3. Kelompok perumahan dan peralatan;
4. Kelompok pakaian;
5. Kelompok pendidikan dan Kesehatan.

Dalam memperhitungkan nilai KHL juga telah memperhatikan faktor lainnya yang mempengaruhi seperti tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, kebutuhan fisik minimum, kemampuan perusahaan serta perbandingan tingkat pengupahan di daerah lain.<sup>35</sup> Akan tetapi kenyataannya, fakta yang terjadi di lapangan sampai saat ini menyebutkan secara rata-rata Upah Minimum Regional baru memenuhi 60% dari

---

<sup>33</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Erna Efrianty selaku Sekretaris Bidang Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai, tgl 15 Agustus 2018, pkl 10.Wib

<sup>34</sup> Koesparimono Irsan Sik, *Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar*, PT. Poloman, Jakarta, 2016, hal 53.

<sup>35</sup>EkaNursakina, *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Di Jabodetabek Tahun 2007-2017*, Universitas Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017, hal 64.

KHL yang ada.<sup>36</sup> Dalam rangka penetapan Upah Minimum Regional maka perlu dilihat faktor dasar pertimbangan penetapan Upah Minimum Regional, yaitu:<sup>37</sup>

1. Kebutuhan Hidup Layak (KHL);
2. Indeks Harga Konsumen (IHK);
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
4. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
5. Kondisi pasar kerja;
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Pertimbangan besaran Upah Minimum Regional tersebut dilakukan berdasarkan pembahasan secara independen dan perundingan secara mendalam. Unsur pakar dan perguruan tinggi sebagai pihak yang netral di dalam Dewan Pengupahan, perannya sangat strategis untuk memberikan masukan berupa kajian dan pertimbangan secara akademis. Kajian dasar pertimbangan yang diberikan pakar dan perguruan tinggi tersebut dijadikan sebagai bahan perundingan Dewan Pengupahan untuk menyepakati besaran Upah Minimum Regional yang akan direkomendasikan kepada Gubernur.<sup>38</sup> Dasar-dasar pertimbangan penetapan Upah Minimum Regional antara lain sebagai berikut :<sup>39</sup>

### **1. Kebutuhan Hidup Layak**

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah dasar dalam penetapan Upah Minimum Regional. Komponen KHL merupakan komponen-komponen pemenuhan kebutuhan sehari-hari yang dibutuhkan oleh pekerja/buruh selama satu

---

<sup>36</sup>Hasil Wawancara dengan Ibu Erna Efrianty, *Op., Cit.*

<sup>37</sup>Rina Herawati, *Menuju Upah Layak (Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen Di Indonesia, Jurnal Analisis Sosial, Vol 2, 2002.95-109, 2009, hal 30.*

<sup>38</sup>Dian Rohmawati, *Op., Cit*, hal 41.

<sup>39</sup>Eka Nursakina, *Op., Cit*, hal 67.

bulan. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Upah Minimum Regional diarahkan pada pencapaian KHL yaitu dengan membandingkan besarnya Upah Minimum Regional disesuaikan dengan nilai KHL pada periode yang sama. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sebagaimana dimaksud untuk pekerja/buruh lajang.

Komponen Kebutuhan Hidup Layak digunakan sebagai dasar pertimbangan penentuan Upah Minimum Regional, dimana dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan 3000 kkal per hari dan pelaksanaan tersebut terdiri dari 60 items. Komponen tersebut yang menjadi bahan pertimbangan penetapan Upah Minimum Regional. Standar KHL terdiri dari beberapa komponen, yaitu :

- a. Makanan dan Minimum (11 items);
- b. Sandang (13 items);
- c. Perumahan (26 items);
- d. Pendidikan (2 items);
- e. Kesehatan (5 items);
- f. Rekreasi dan tabungan (2 items);
- g. Transportasi (1 items).

## **2. Produktifitas Makro**

Manfaat peningkatan produktivitas makro adalah

- a. Mendorong pertumbuhan ekonomi yang menunjang terwujudnya kemakmuran;
- b. Dapat meningkatkan kemampuan bersaing secara nasional sehingga menambah pendapatan negara, mendorong pemerinth mengadakan investasi baru dan memperluas kesempatan kerja;

- c. Sebagai alat untuk membantu merumuskan kebijakan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

### **3. Inflasi**

Inflasi adalah kecenderungan dari harga-harga untuk naik secara umum dan terus-menerus. Akan tetapi, bila kenaikan harga hanya satu atau dua barang saja tidak disebut inflasi, kecuali bila kenaikan tersebut meluas dan menyebabkan kenaikan sebagian besar dari harga barang-barang lain;

#### **a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)**

TPAK adalah suatu indikator ketenagakerjaan yang memberikan gambaran tentang penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari merujuk pada suatu waktu dalam periode survey. TPAK adalah indikator yang biasa digunakan untuk menganalisa partisipasi angkatan kerja.

#### **b. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)**

Indikator lain dari faktor penetapan Upah Minimum Regional adalah pertumbuhan ekonomi di daerah. Pertumbuhan ekonomi diperoleh dari laju pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Kenaikan PDRB akan menaikkan pendapatan dari sektor pajak dan retribusi meningkat. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) pada daerah karena perusahaan akan membayar pajak yang lebih tinggi, oleh karena itu selanjutnya Upah Minimum Regional akan meningkat.

Dasar-dasar pertimbangan lain dalam penetapan Upah Minimum Regional sebagai berikut:<sup>40</sup>

- 1) Penetapan Upah Minimum Regional sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak menurun dibawah kebutuhan hidup layak;
- 2) Penetapan Upah Minimum Regional sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Garis Besar Haluan Negara;
- 3) Agar hasil tidak hanya dinikmati oleh segelintir masyarakat dalam lingkup kecil saja, namun setiap kesempatan harus dapat menjangkau sebagaimana besar masyarakat terutama yang berpenghasilan rendah dan keluarganya;
- 4) Penetapan Upah Minimum Regional sebagai satu upaya dalam pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah;
- 5) Penetapan Upah Minimum Regional merupakan kepastian hukum bagi perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh dan keluarganya sebagai warga Negara Indonesia;
- 6) Penetapan Upah Minimum Regional merupakan indikator perkembangan ekonomi yaitu pendapatan perkapita.

Berdasarkan penjelasan mengenai dasar-dasar pertimbangan dalam penetapan UMR terdapat juga berbagai faktor yang dapat mempengaruhi penetapan UMR.

---

<sup>40</sup>Diana Farajwati, *Kajian Akademis Dalam Pertimbangan Penyusunan Upah*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam, Bekasi, 2014, hal 33.

Beberapa faktor-faktor pertimbangan yang lain dalam penetapan Upah Minimum Regional antara lain sebagai berikut :<sup>41</sup>

**a) Pendidikan dan keterampilan**

Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.

**b) Kondisi pasar kerja**

Kondisi pasar kerja sangat mempengaruhi nilai tawar pekerja dengan penawaran upah minimum, hal ini menyebabkan posisi tawar pencari kerja menjadi lemah.

**c) Biaya hidup**

Tingkat biaya hidup di suatu tempat akan berpengaruh terhadap tingkat upah di tempat tersebut. Hal ini terjadi untuk mempertahankan tingkat kesejahteraan pekerja yang bersangkutan.

**d) Kemampuan perusahaan**

Faktor ini yang menjadi penentu utama dalam meningkatkan upah. Ada pendapat yang menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak mampu membayar upah minimum, maka perusahaan harus menutup perusahaan.

**e) Kemampuan serikat pekerja**

Apabila serikat pekerja kuat dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat memperjuangkan perbaikan syarat kerja termasuk pengupahan dengan hasil yang maksimal.

---

<sup>41</sup>*Ibid.*, hal 36.



**f) Produktifitas kerja**

Kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas kerja haruslah disadari penuh oleh pekerja/buruh dan pengusaha juga harus memahami bahwa kemajuan itu adalah hasil sumbangan dari pekerja/buruh,

**g) Kebijakan Pemerintah**

Dalam hal-hal tertentu pemerintah melaksanakan intervensi terhadap pengupahan dan tidak semata-mata diserahkan kepada mekanisme pasar. Tujuannya adalah untuk menjamin agar tingkat upah tidak merosot dengan menetapkan jaring pengaman dalam bentuk upah minimum.

**C. Sanksi Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum Regional**

Lika-liku jalan sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari bagaimana seorang pengusaha membawa perusahaannya. Sebagai pengusaha harus paham akan hak dan kewajiban bagi para pekerja/buruh agar laju perusahaan semakin meningkat. Namun terkadang pengusaha mengesampingkan hak pekerja/buruh demi laju pesat perusahaannya, terlebih hak pekerja/buruh yang dikesampingkan merupakan kewajiban pengusaha yang harus dipenuhi. Pemberian upah, misalnya banyak terdapat pengusaha yang membayar pekerja/buruh di bawah Upah Minimum Regional dan jauh dari standar yang telah ditentukan. Padahal hal tersebut sudah sangat jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah di bawah Upah Minimum Regional.<sup>42</sup>

Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari Upah Minimum Regional. Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai dengan Upah Minimum Regional dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat. Namun, penangguhan pembayaran Upah Minimum Regional oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah Minimum Regional selama masa penangguhan.<sup>43</sup>

Penjelasan Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut :

“Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksud untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum pada waktu diberikan penangguhan”.

---

<sup>42</sup>Rizky Pani, *Op., Cit.*

<sup>43</sup>*Ibid*

Pemerintah menganggap materi Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan berikut penjelasannya “yang memperbolehkan pengusaha menagguhan upah minimum adalah untuk melindungi para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan kecil dan menengah. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja/buruh bisa tetap bekerja tanpa adanya PHK yang tengah mengalami kondisi sulit”. Namun, terkait penjelasan Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya Nomor 72/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa Frasa “Tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat”.<sup>44</sup>

Maksud dari Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya Nomor 72/PUU-XIII/2015 dimana Mahkamah Konstitusi memberi penegasan selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha.<sup>45</sup> Berdasarkan keterangan di atas mengenai perusahaan yang membayar upah di bawah UMR harus melakukan penangguhan, akan tetapi pada kenyataan yang terdapat di lapangan khususnya di Kota Binjai, perusahaan kecil dan menengah di Kota Binjai, dari hasil wawancara bahwa perusahaan kecil dan menengah di Kota Binjai yang membayar upah di bawah UMR tidak pernah melakukan penangguhan sebagai upaya bagi yang tidak sanggup membayar di atas

---

<sup>44</sup> *Ibid*

<sup>45</sup> *Ibid*

UMR, hal tersebut sangatlah bertentangan dengan Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 182 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah mengadakan penyidikan, selain Penyidik Polisi Negara Republik Indonesia, juga ada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan wewenang sebagai berikut:

- 1) Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 2) Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 3) Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- 4) Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
- 5) Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Terkait dengan dengan kewenangan Pengawas atas pelaksanaan Upah Minimum Regional pada Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Sanksi terhadap pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh di bawah Upah Minimum Regional akan dikenakan sanksi pidana dan administratif”. Sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan UMR tersebut telah diatur dalam Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sanksi administratif

diatur dalam Pasal 190 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 Ayat (1) dan Ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 Ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 Ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 Ayat (4) dan Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Dan Pasal 185 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana kejahatan”.

Pasal 190 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud berupa :

- 1) Teguran;  
Dalam hal ini Pemerintah memberikan peringatan berupa teguran terhadap perusahaan yang bersangkutan dan ini merupakan langkah pertama dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai;
- 2) Peringatan Tertulis;  
Apabila teguran diabaikan oleh perusahaan yang melanggar tersebut maka pegawai tenaga kerja memberikan peringatan tertulis;
- 3) Pembatasan kegiatan usaha;  
Kegiatan usaha darisuatu perusahaan yang melanggar tersebut dibatasi oleh Pemerintah, sehingga ruang lingkup usahanya berkurang;
- 4) Pembekuan kegiatan usaha;

Hal ini dilakukan dengan membekukan kegiatan usaha pada perusahaan yang bersangkutan;

- 5) Pembatalan pendaftaran;  
Pemerintah membatalkan persetujuan dengan suatu perusahaan, apabila pada akhirnya perusahaan meminta penangguhan;
- 6) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, Pemerintah menghentikan sebagian atau seluruhnya alat produksi;
- 7) Pencabutan izin;  
Izin usaha yang bersangkutan tersebut akan dicabut oleh Pemerintah;

Berdasarkan hasil wawancara ternyata masih banyak Usaha Kecil dan Mengah yang belum menerapkan Upah Minimum Regional dan membayar pekerja/buruh di bawah ketentuan Upah Minimum Regional. Yang paling banyak membayar Upah di bawah Upah Minimum Regional adalah Usaha Kecil, perusahaan kecil hanya sedikit yang membayar di atas Upah Minimum Regional. Dan mengenai penangguhan perusahaan kecil dan menengah di Kota Binjai sampai saat ini tidak ada yang membuat laporan mengenai pengguhan upah minimum.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Erna Efrianty, *Op., Cit.*

### **BAB III**

#### **KENDALA-KENDALA USAHA KECIL DAN MENENGAH DALAM MEMBERI UPAH MINIMUM REGIONAL DI KOTA BINJAI**

##### **A. Ketentuan Pengupahan Pada Usaha Kecil dan Menengah**

Usaha Kecil dan Menengah merupakan usaha yang sebenarnya memberikan kontribusi positif baik bagi pemerintah dan masyarakat. Menyerap tenaga kerja, mengurangi pengangguran dan merupakan sumber pendapatan Pemerintah Daerah. Akan tetapi manajemen pada Usaha Kecil dan Menengah masih sangat sederhana, seperti kegiatan pemberian upah kepada buruh/pekerja.<sup>47</sup> Pengupahan merupakan bentuk pemberian konvensasi yang di berikan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja. Sedangkan bagi perusahaan merupakan sebagai jaminan untuk kelangsungan hidup perusahaan yaitu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dasar penetapan pengupahan sudah di atur dalam Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan.

Upah Minimum Regional bukan hanya menjadi acuan untuk mengupah buruh/pekerja di sektor formal, tetapi juga pada sector informal, salah satu contohnya seperti yang dilakukan kepada buruh/pekerja pada Usaha Kecil dan Menengah.<sup>48</sup> Di Kota Binjai pelaku UKM yang memiliki omset sebanyak Rp.1.5000.000.000,00 sampai Rp. 3.000.000.000,00 dalam kurun waktu 1 (satu) tahun mayoritasnya adalah sektor meubel, bahan bangunan, konstruksi dan sektor makanan olahan. Biasanya

---

<sup>47</sup>M Kuncoro, *Usaha Kecil di Indonesia: Profil, Masalah dan Stratrgi Pemberdayaan*, Jurnal Hukum, Vol. 7 No.6, 2000, hal 22.

<sup>48</sup>*Ibid*, hal 13.

sudah memiliki legalitas, dan memiliki buruh/pekerja yang banyak. Para pelaku Usaha Kecil dan Menengah yang memiliki buruh/pekerja lebih dari 10 (sepuluh) orang maka perusahaan tersebut wajib membayar upah sesuai dengan Upah Minimum Regional.<sup>49</sup> Karena pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa semua pelaku usaha atau pengusaha wajib membayar upah sesuai upah minimum. Seperti penjelasan dalam Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

#### **B. Kendala-Kendala Usaha Kecil dan Menengah Dalam Memberi Upah Minimum Regional di Kota Binjai**

Dalam menjalani dan mengembangkan usaha tentu dapat dipastikan Usaha Kecil dan Menengah akan mengalami berbagai kendala-kendala, khususnya hambatan dalam memberikan upah pada buruh/pekerja, yang pada dasarnya Usaha Kecil dan Menengah masih sangat sulit dalam memberikan upah buruh/pekerja di atas Upah Minimum Regional, beberapa kendala-kendala Usaha Kecil dan Menengah dalam memberi Upah Minimum Regional pada buruh/pekerja, sebagai berikut :<sup>50</sup>

##### **1. Kurangnya Permodalan dan Terbatasnya Akses Pembiayaan**

Masalah mendasar UKM di Kota Binjai yang paling menonjol menyangkut menyediakan pembiayaan usaha alias modal usaha. Kebutuhan modal usaha yang

---

<sup>49</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Ena Efrianty, *Op., Cit*

<sup>50</sup>*Ibid.*



sangat minim mempengaruhi UKM dalam memberikan UMR pada buruh/pekerja di Kota Binjai. Kesulitan UKM mengakses sumber-sumber modal karena keterbatasan informasi dan kemampuan menembus sumber modal tersebut, terlebih lagi UKM di Kota Binjai seringkali terabaikan hanya karena hasil produksinya dalam skala kecil dan menengah dan belum mampu bersaing dengan unit usaha lainnya.

Oleh karena pada umumnya UKM di Kota Binjai merupakan usaha perorangan atau perusahaan yang sifatnya tertutup, yang mengandalkan modal dari si pemilik yang jumlahnya sangat terbatas, sedangkan modal pinjaman dari bank atau lembaga keuangan lainnya sulit diperoleh. UKM di Kota Binjai juga terkendala dalam hal akses terhadap sumber pembiayaan. Selama ini mekanisme pembiayaan yang disediakan oleh Bank dengan persyaratan memberikan anggunan. Terhadap akses pembiayaan lainnya seperti investasi, sebagian UKM di Kota Binjai belum memiliki akses investasi.

Menurut Bapak M. Uzeir Nasution selaku Sekertaris Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai menyatakan bahwa perusahaan yang tergabung di Apindo Kota Binjai sudah membayarkan upah sesuai UMR. Sejauh ini menurut Bapak M.Uzeir Nasution bahwa perusahaan yang belum mampu membayarkan UMR yaitu Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Perusahaan yang berada di bawah Apindo sudah membayarkan upah sesuai UMR dan juga peserta BPJS Ketenagakerjaan. Namun, di Kota Binjai 80% adalah Usaha Kecil dan

Menengah. Untuk UKM memang belum bisa membayarkan upah sesuai UMR,” kata Ketua Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai .

Hal ini disebabkan masih belum sepenuhnya UKM bisa menghidupi dirinya sendiri. Dengan permodalan yang masih minim, tentu belum memungkinkan bagi mereka untuk membayar upah sesuai UMR. Masih sulit untuk bayar upah sesuai UMR. Menghidupi diri saja kelompok UKM ini susah apalagi bayar UMR. Terhadap perusahaan yang belum mampu membayar gaji pekerja/buruh sesuai UMR, selaku pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai menyurati perusahaan tersebut untuk meminta alasan yang tepat. Upah minimum provinsi tahun 2016 Rp. 1.895.500, tahun 2017 sebesar Rp. 2.051.878 dan tahun 2018 sebesar Rp. 2.303.403,43. Jadi bagi UKM yang pembayaran upahnya dibawah UMR, harus memberikan penjelasan secara tertulis kepada gubernur melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai”.

“Sedangkan kelompok usaha industri rumah tangga dengan tenaga kerja 2 (dua) atau 3 (tiga) orang, soal upah pekerjanya bisa diberi tenggang waktu untuk menyesuaikan dengan hasil pekerjaannya. Kita tidak bisa mengharuskan usaha kecil untuk membayar gaji pekerja/buruh sesuai UMR. Contohnya, usaha kecil adalah bordiran dan sulaman dan lainnya. Selain itu jam kerja pekerja/buruh juga tidak beraturan. Terkadang hanya 2 jam sehari atau paling banyak 5 jam/hari.

## **2. Laba (Keuntungan) UKM Relatif Rendah**

Permasalahan UKM di Kota Binjai adalah masih rendahnya kinerja UKM yang terlihat dari perolehan laba. Pendapatan laba yang masih rendah serta

pengembalian modal pinjaman yang terlambat menunjukkan kelemahan kinerja sektor keuangan. UKM di Kota Binjai masih sangat minim dalam upaya pengembangan produk maupun penciptaan produk baru. UKM juga tidak berfokus dalam upaya pengembangan pasar sehingga tidak ada peningkatan penjualan, laba UKM yang rendah disebabkan oleh beberapa hal, seperti kekurangan modal kerja, kendala-kendala tersebut mengakibatkan rendahnya produktivitas di kelompok usaha tersebut. Di Kota Binjai pelaku UKM yang memiliki laba sebanyak Rp.1.5000.000.000,00 sampai Rp. 3.000.000.000,00 dalam kurun waktu 1 (satu) tahun mayoritasnya adalah sektor meubel, bahan bangunan, konstruksi dan sektor makanan olahan.<sup>51</sup> Dengan laba yang rendah UKM kesulitan dalam memberikan UMR pada pekerja/buruh.

Hal senada berlaku di Kota Solok yang juga didominasi usaha industri rumah tangga. Kelompok industri rumah tangga ini rata-rata mempekerjakan sekitar 10 hingga 20 orang dan didominasi kaum ibu. Jumlah pekerja relatif tergantung pesanan yang datang.

Selain didominasi pekerja di industri rumah tangga, juga ada para buruh yang mengadu nasib sebagai kuli bangunan. Namun mereka adalah pekerja musiman yang direkrut jika ada pekerjaan. Tidak ada sistim kontrak maupun ikatan lainnya, karena jangka waktu hanya 3-4 bulan.

---

<sup>51</sup>*Ibid.*

“Karyawan saya didominasi kaum ibu. Pekerja diberi upah Rp300.000/minggu. Jika dikalikan 1 bulan sekitar Rp1.200.000. Masih kurang dari UMP,” terang Leni, salah seorang pengusaha *home* industri di Kelurahan Kampung Jawa, Kota Solok.

Rendahnya upah pekerja lantaran omset usahanya masih terbatas. Jika usaha berkembang dengan baik, tentu bisa dinaikkan karena pekerja itu adalah aset usahanya

### **3. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sebagian besar UKM di Kota Binjai tumbuh secara tradisional dan merupakan usaha keluarga yang turun-temurun. Keterbatasan kualitas SDM UKM di Kota Binjai baik dari segi pendidikan formal maupun pengetahuan dan keterampilannya sangat berpengaruh terhadap manajemen pengelolaan usahanya, sehingga usaha tersebut sulit berkembang secara optimal, UKM di Kota Binjai tersebut relatif sulit untuk mengadopsi perkembangan teknologi baru untuk meningkatkan daya saing produk yang dihasilkan UKM di Kota Binjai.<sup>52</sup>

### **4. Iklim Usaha Belum Sepenuhnya Kondusif**

Upaya pemberdayaan UKM di Kota Binjai dari tahun ke tahun selalu di monitor dan di evaluasi perkembangannya dalam hal kontribusinya dan pengupahannya terhadap penciptaan Produk Domestik Bruto (PDB), penyerapan

---

<sup>52</sup>*Ibid.*

tenaga kerja, ekspor dan perkembangan pelaku usahanya serta keberadaan investasi UKM di Kota Binjai melalui pembentukan modal tetap (investasi).<sup>53</sup>

## **5. Lemahnya Jaringan Usaha dan Kemampuan Penetrasi Pasar**

UKM di Kota Binjai pada umumnya memiliki jaringan usaha yang sangat terbatas dan kemampuan penetrasi pasar yang masih sangat rendah, selain itu produk yang dihasilkan jumlahnya masih sangat terbatas dan mempunyai kualitas yang kurang kompetitif, berbeda dengan usaha besar yang telah mempunyai jaringan yang sudah solid serta didukung dengan teknologi yang dapat menjangkau internasional dan promosi yang sangat baik, hal tersebut sangat berbanding jauh dari UKM.<sup>54</sup>

Mengenai penjelasan di atas mengenai kendala-kendala UKM terlihat jelas bahwasannya UMK merasa sangat kesulitan dengan kebijakan Pemerintah mengenai UMR di Kota Binjai, UKM di Kota Binjai masih banyak yang belum mampu memberi upah kepada buruh/pekerja sesuai dengan ketetapan Pemerintah, akan tetapi melihat akan kondisi UKM, apabila UKM di Kota Binjai yang hanya dengan modal dan laba yang rendah di paksa untuk member upah kepada buruh/pekerja di atas UMR, maka dipastikan UKM akan mengalami kebangkrutan.

---

<sup>53</sup>*Ibid.*

<sup>54</sup>*Ibid.*

### C. Dampak Kenaikan Upah Minimum Regional terhadap Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai

Persoalan UMR pada buruh/pekerja masih menjadi perdebatan antara pengusaha dengan pihak Pemerintah. Inti dari perdebatan tersebut adalah mengenai pemberian upah pada buruh/pekerja sesuai dengan besaran UMR.<sup>55</sup> Upah merupakan persoalan yang mendasar dalam urusan ketenagakerjaan, salah satu jawaban terhadap persoalan tersebut adalah penerapan UMR di Kota Binjai. Meskipun ada konsepsi yang jelas mengenai pengupahan, akan tetapi pelaksanaannya tidak semudah yang dibayangkan karena berbagai faktor internal dan faktor eksternal UKM di Kota Binjai sebagai pemberi upah sesuai UMR. Pada tahun 1980-an di mulainya intervensi dari Pemerintah dalam menentukan besaran dan tingkatan upah.<sup>56</sup>

Semua kebijakan pasti ada sisi baik dan buruknya. Kenaikan upah minimum juga beresiko pada UKM dari segi pengusahaan. Pertimbangan mengenai resiko-resiko akan menaikkan upah yang tidak sebanding dengan laba yang diperoleh perusahaan maka dari penjelasan tersebut perlu intervensi dari Pemerintah. Gubernur Sumatera Utara menetapkan UMR/UMP Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Gubsu Nomor 188.44/575/KPTS/2017 ditetapkan bahwa UMR/UMP Sumatera Utara tahun 2018 sebesar Rp. 2.132.188,68, kenaikan UMR/UMP tahun 2018 presentasenya sebesar 8,71%, kenaikan upah minimum

---

<sup>55</sup>AsriWijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hal 13.

<sup>56</sup>Hasil wawancara dengan Bapak M.Uzeir Nasution, SE, *Op., Cit.*

tersebut sangat signifikan dibandingkan dengan UMR/UMP tahun 2017 hanya sebesar Rp. 1.961.354,69,- presentasinya sebesar 8,25%.<sup>57</sup>

Dengan penjelasan di atas mengenai kenaikan UMR di Sumut juga berdampak pada UKM di Kota Binjai sebab dengan kenaikan UMR yang sangat signifikan maka akan dipastikan UKM di Kota Binjai banyak yang akan mengalami kebangkrutan, akibat UMR yang terlalu tinggi jika di bandingkan dengan laba yang diperoleh oleh UKM di Kota Binjai sangatlah tidak sepadan. Selain mengalami kebangkrutan, dampak lain dari kenaikan UMR adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran, dengan mengurangi jumlah buruh/pekerja maka perusahaan akan lebih dapat menghemat biaya dalam memberikan upah kepada buruh/pekerja.

---

<sup>57</sup>Beriya Tangkari Utama, *Op., Cit*, hal 23.

## **BAB IV**

### **PERAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL BAGI USAHA KECIL DAN MENENGAH DI KOTA BINJAI**

#### **A. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai**

##### **1. Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai**

Sesuai dengan Peraturan Kota Binjai Nomor 35 Tahun 2016 tentang Organisasi Kota Binjai sebagai dasar pembentukan Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai sebagai unsur penunjang Pemerintah Kota Binjai di bidang tenaga kerja, perindustrian, perdagangan dan pasar berada di bawah tanggung jawab kepada Walikota Binjai melalui Serketaris Daerah Kota Binjai, Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai terdiri dari :

##### **a. Kepala Dinas**

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan Pemerintah bidang ketenagakerjaan, perdagangan, perindustrian dan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Kepala Dinas bertugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah bidang tenaga kerja, perdagangan, perindustrian, pasar dan tugas pembantu;
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai menyelenggarakan Fungsi, sebagai berikut :
- 3) Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja, perindustrian, perdagangan dan pasar;



- 4) Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja, perdagangan, perindustrian dan pasar;
- 5) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja, perdagangan, perindustrian dan pasar;
- 6) Pelaksanaan administratif dinas di bidang tenaga kerja, perdagangan, perindustrian dan pasar; dan
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**b. Serketaris**

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud serketariat mempunyai tugas dan fungsi, sebagai berikut :

- 1) Serketariat dipimpin oleh Serketaris yang melaksanakan tugas di bawah tanggung jawab pimpinan Kepala Dinas;
- 2) Melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas yang berkaitan dengan ketatausahaan, ketatalaksanaan, administrasi kepegawaian, perlengkapan, keuangan, penyusun program pembendaharaan dan mengkoordinasi di bidang-bidang urusan umum lain;
- 3) Dalam melaksanakan tugas dimana dimaksud dalam Ayat (2);

**d. Sub Bagian Umum Kepegawaian**

- 1) Membantu Serketaris dalam lingkup administrasi dan kepegawaian;
- 2) Menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan;

- 3) Mengelola dan memberikan pelayanan administrasi ketatausahaan dan kearsipan yang meliputi surat menyurat, ekspedisi, pencatatan dan penyimpanan arsip;
- 4) Menyusun analisa jabatan dan analisa beban kerja.

**e. Sub Bagian Keuangan dan Program**

- 1) Membantu Serketaris dalam lingkup administrasi, penyusunan program dan laporan;
- 2) Menyusun dan melaksanakan kegiatan rencana;
- 3) Menyusun Rensrata Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD);
- 4) Menyusun laporan kinerja (LKj) dan Perjanjian Kinerja (PK);
- 5) Menyusun standar operasional kerja (SOP); dan lain-lain.

**f. Bidang Ketenagakerjaan**

- 1) Melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas yang berkaitan di bidang ketenagakerjaan;
- 2) Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan di bidang tenaga kerja;
- 4) Melaksanakan perluasan kesempatan kerja dan pemagangan;
- 5) Melakukan penempatan dan informasi pasar kerja;
- 6) Melakukan pelatihan tenaga kerja, perizinan dan sertifikasi lembaga latihan kerja;
- 7) Melakukan perencanaan hubungan industri; dan lain-lain.

**g. Seksi Pelatihan Produktivitas Kerja**

- 1) Penyusun program kegiatan penyebarluasan informasi pasar kerja pelayanan dan konsultasi antar kerja, pengembangan antar kerja dan perluasan kesempatan kerja serta pembinaan bursa kerja;
- 2) Menyusun dan melaksanakan program kegiatan pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan tenaga kerja dan pemegangan serta penyuluhan jabatan;
- 3) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan latihan kerja yang dilakukan lembaga swasta dan pemerintah ;

**h. Seksi Hubungan Industri Persyaratan Kerja**

- 1) Melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan hubungan industrial bagi organisasi kerja dan organisasi pengusaha;
- 2) Melaksanakan pembinaan penanganan perselisihan hubungan industrial ketenagakerjaan;
- 3) Pelaksanaan sosialisasi, evaluasi dan pelaporan penerapan standar-standar penyelenggaraan dan pengawasan ketenagakerjaan, dan lain-lain.

**i. Seksi Penempatan Tenaga Kerja**

- 1) Mempersiapkan standarisasi, tes kualifikasi serta pelatihan kerja swasta dan perusahaan di bidang tenaga kerja;
- 2) Melaksanakan pendayagunaan tenaga kerja melalui pengembangan dan perluasan kerja;
- 3) Melaksanakan pemberian izin dan pembinaan penempatan kerja;

**j. Bidang Perindustrian**

- 1) Melaksanakan penyebaran dan pemerataan pembangunan industri;
- 2) Melaksanakan pembangunan SDM industri, wirausaha industri, tenaga industri, pembina industri dan konsultasi industri;
- 3) Melaksanakan kebijakan di bidang pembangunan dan pemberdayaan potensi Industri Kecil dan Menengah (IKM), peningkatan daya saing, standarisasi industri dan teknologi industri;
- 4) Melaksanakan pemberian dan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan kebijakan di bidang pembangunan dan pemberdayaan potensi kecil dan menengah;
- 5) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan di bidang pembangunan dan pemberdayaan potensi industri kecil dan menengah, peningkatan daya saing, standarisasi industri dan teknologi industri; dan lain-lain.

**k. Seksi Industri Kecil Menengah Pangan, Barang dari Kayu dan Furnitur**

- 1) Melaksanakan pengumpulan dan pengelolaan data serta penyajian informasi industri kecil dan industri menengah pangan, barang dari kayu furnitur;
- 2) Mempersiapkan perumusan dan pelaksanaan rencana pembangunan industri daerah kota, kebijakan industri daerah, pembangunan sarana perasarana, promosi industri dan jasa industri;
- 3) Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang perencanaan, data dan informasi industri kecil dan industri menengah pangan, barang dari kayu dan furnitur.

**l. Seksi Industri Kecil Menengah Kimia, Aneka dan Kerajinan**

- 1) Melaksanakan pengumpulan dan pengelolaan data serta penyajian informasi industri kecil menengah kimia, sandang, aneka dan kerajinan;
- 2) Mempersiapkan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang perencanaan, data dan informasi industri kecil menengah kimia, sandang, aneka dan kerajinan;
- 3) Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang perencanaan, data dan informasi industri kecil menengah kimia, sandang, aneka dan kerajinan.

**m. Bidang Perdagangan**

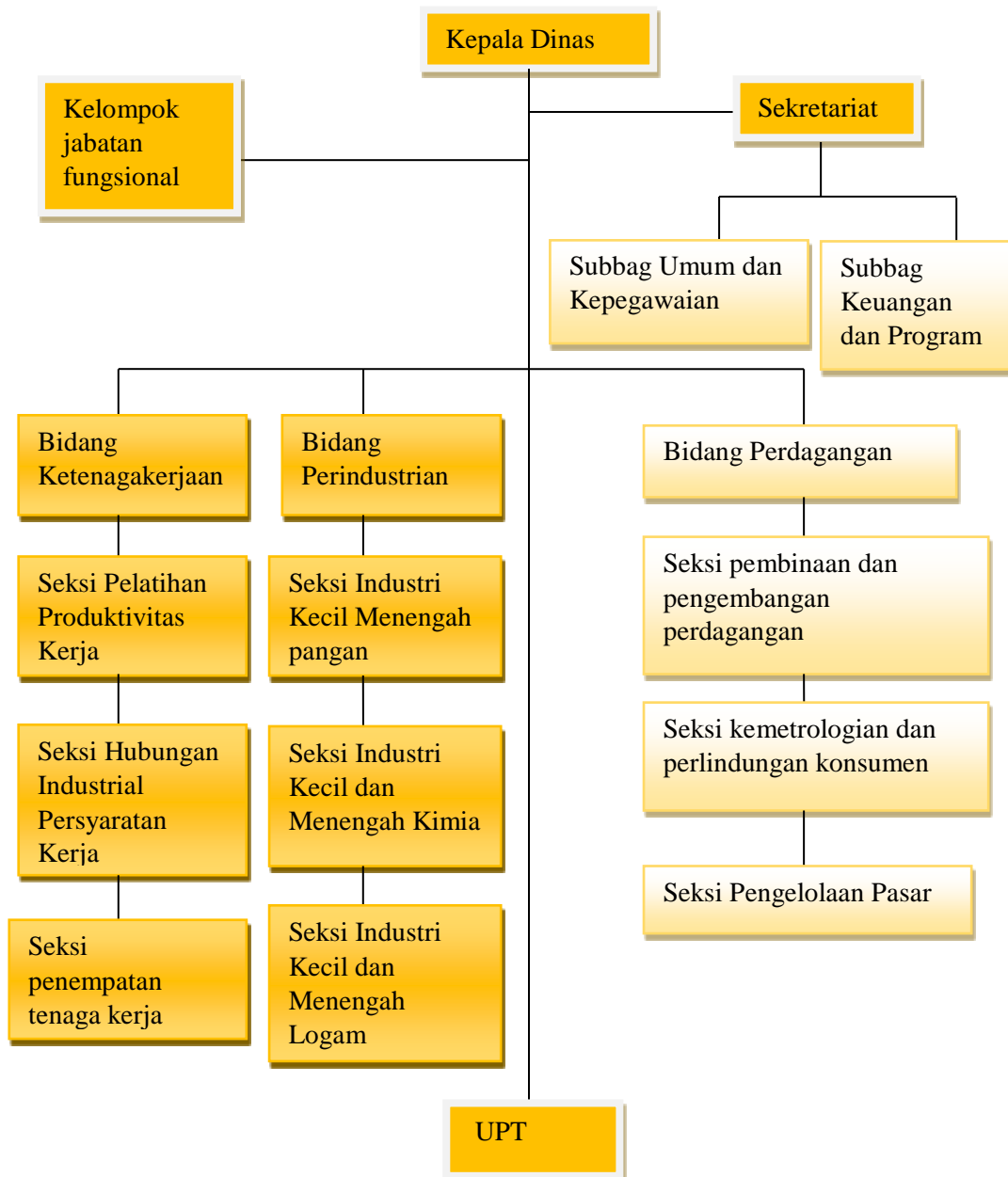
- 1) Mempersiapkan Standar Operasional Prosedur pada setiap pelaksanaan tugas;
- 2) Mempersiapkan konsep tentang pemberian izin usaha perdagangan;
- 3) Merumuskan dan menetapkan kebijakan di bidang perdagangan;
- 4) Mengkoordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan;
- 5) Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan serta pemeriksaan fasilitas penyimpanan bahan berbahaya dalam pangan; dan lain-lain.

**n. Seksi Pengelolaan Pasar**

- 1) Melakukan pengelolaan dan penerimaan pendapatan pasar;

- 2) Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait dan memberi perlindungan, pemeliharaan pasar dalam menjaga ketertiban dan keamanan pasar;
- 3) Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam pengelolaan kebersihan dan pemeliharaan pasar.;
- 4) Melaksanakan kegiatan penetapan tarif retribusi pasar, kebersihan pasar dan perpajakan pasar; dan lain-lain.

## 2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai



**Gambar. 1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai**

## **B. Penerapan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai**

Salah satu problem yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuai pendapatan (gaji atau upah) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta tanggungannya. Faktor ini, yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara upah yang diterima relatif rendah, menjadi salah satu protes pekerja/buruh. Penetapan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai sendiri sebenarnya sangat bermasalah dilihat dari realitas terbentuknya kesepakatan upah dari pihak pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam kondisi normal dan dalam sudut pandang hukum ketenagakerjaan, seharusnya nilai upah sebanding dengan besarnya peran jasa pekerja/buruh dalam mewujudkan hasil usaha dari perusahaan kecil dan menengah di Kota Binjai.<sup>58</sup>

Di bidang ketenagakerjaan ternyata masih banyak usaha kecil dan menengah yang memberi upah di bawah Upah Minimum Regional. Masalah upah telah jelas diatur di dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud bahwa Pemerintah sebagai fasilitator menetapkan Upah Minimum Regional berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota. Upah Minimum Regional diharapkan mampu menjadi jaring pengaman (*Safety Net*) karena Upah Minimum Regional adalah upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha

---

<sup>58</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Erna Erfianty, *Op., Cit.*



kepada pekerja/buruh yang mempunyai golongan dan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun harus menerima upah di atas Upah Minimum Regional.

Dari hasil wawancara ternyata Usaha Kecil dan Menengah di Kota masih belum semua menetapkan upah sesuai standar yang telah ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan dengan Upah Minimum Regional, alasannya karena Usaha Kecil dengan pekerja 2 s/d 5 hanya memiliki modal yang sangat sedikit apabila pengusaha membayar upah di atas Upah Minimum Regional maka perusahaan yang bersangkutan akan mengalami kebangkrutan dan PHK besar-besaran hal ini akan menyebabkan nasib pekerja/buruh menjadi terancam.<sup>59</sup>

Sekitar 38% Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai hanya membayar upah pekerja/buruh sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) s/d Rp. 1.200.000,- (Satu juta dua ratus ribu rupiah) per bulan, upah tersebut sangat jauh dari ketentuan Upah Minimum Regional di Kota Binjai Tahun 2016 sebesar Rp. 1.895.500,- (Satu juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah), dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.051,878,- (Dua juta lima puluh satu ribu delapan ratus tujuh puluh delapan rupiah) dan tahun 2018 sebesar Rp. 2.303.403,43. Meskipun upah pekerja/buruh relatif rendah ternyata cukup banyak pekerja/buruh menerima dengan alasan daripada menganggur.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup>Hasil wawancara dengan Bapak M.Uzeir Nasution, *Op., Cit.*

<sup>60</sup>*Ibid.*

Kenyataan ini sebenarnya diketahui oleh Depnaker Kota Binjai berdasarkan hasil pemantauan yang dilakukan. Namun pihak Depnaker Kota Binjai memberikan toleransi kepada Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai, karena apabila ketentuan tentang kebijakan Upah Minimum Regional dipaksakan dikhawatirkan perusahaan bersangkutan akan mengalami kebangrutan dan pengangguran meningkat. Hal yang sama juga dimaklumi oleh sebagian pekerja/buruh. Sementara di kalangan serikat pekerja, mereka melihat bahwa tingkat pengawasan Upah Minimum Regional masih lemah dan intensitasnya masih kurang. Bahkan kesan bahwa antara pengusaha dengan instansi pengawas ketenagakerjaan menutupi praktek penyimpangan dari penerapan kebijakan Upah Minimum Regional ini.

Perusahaan Kecil dan Menengah di Kota Binjai berupaya menerapkan Upah Minimum Regional. Namun upaya tersebut sangat tergantung pada modal perusahaan dan orientasi pasar. Bagi Perusahaan yang dapat menerapkan UMR, penentuan upah terkecilnya mengikuti UMR, yaitu sebesar upah pokok. Di Kota Binjai, beberapa perusahaan kecil dan perusahaan menengah yang memberikan upah di bawah UMR terpaksa diterima oleh para pekerja/buruh. Berapa faktor yang mempengaruhi sikap pekerja antara lain: tingkat pendidikan yang hampir rata rendah sekolah dasar (SD) pada perusahaan kecil, manajemen perusahaan lebih longgar dan susahny mencari pekerjaan. Penerapan UMR pada pekerja/buruh pada umumnya berkaitan erat dengan skala usaha dan kemampuan perusahaan untuk memberikan upah, status pekerjaan, jabatan atau jenjang kesepakatan serta pengalaman kerja.

Penerapan UMR pada Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai masih jauh dari yang diharapkan oleh pekerja/buruh, Usaha Kecil dan Menengah kota Binjai menyalahi ketentuan yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Seharusnya Pemerintah lebih bijak dalam menangani hal tersebut misal dalam penetapan dan pelaksanaan UMR pada Usaha Kecil dan Menengah agar tidak terjadi perselisihan antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

### **C. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai**

Sebagaimana yang telah di uraikan pada bab sebelumnya bahwa penetapan pengetahuan atas pelaksanaan UMR bagi Usaha Kecil dan Menengah, berada pada Pemerintah Provinsi yang secara teknis dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan penetapan UMR tentunya tidak semudah yang di bayangkan tentunya adanya hambatan-hambatan yang akan di alami oleh pihak Pemerintah dalam melaksanakan UMR apalagi penerapan UMR tertuju pada Usaha Kecil dan Menengah, seperti yang telah di ketahui banyak UKM yang tidak menerapkan ketentuan Pemerintah dalam melaksanakan UMR, maka dari itu perlu ekstra kinerja dari Pemerintah dalam melaksanakan UMR.

Namun dalam implementasi di lapangan masih banyak kendala dan masih perlu di cari solusi untuk mengupayakan meminimkan hambatan-hambatan tersebut. Dari hasil wawancara mengenai hambatan-hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan

UMR oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai pada Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai. Hambatan-hambatan tersebut, antara lain :<sup>61</sup>

1. Jumlah pengawas ketenagakerjaan Kota Binjai yang terbatas dibandingkan dengan jumlah Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai;
2. Dari pihak perusahaan banyak alasan jika dimintai keterangan dalam hal pemenuhan UMR ataupun dalam hal lainnya;
3. Adanya ketidak sesuaian laporan dan/atau informasi mengenai pengupahan pekerja/buruh di Perusahaan Kecil dan Menengah;
4. Kurang sigapnya manajemen perusahaan dalam memberikan perintah untuk memperbaiki laporan yang kurang dan/atau salah;
5. Pengaturan tentang UMR tidak diatur secara persektor dari jenis usaha yang dilakukan;
6. Masih terjadi ketumpang tindihan tugas antara Instansi satu dengan Instansi yang lain;
7. Masih kurang respon dari perusahaan untuk menaati peraturan yang ada;
8. Iklim investasi di Kota Binjai masih belum stabil; dan
9. Masih rendahnya daya beli masyarakat.

#### **D. Peran Pemerintah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai**

Dalam rangka pelaksanaan aturan ketenagakerjaan khususnya aturan tentang pengupahan, Pemerintah mempunyai kewajiban untuk melakukan pembinaan

---

<sup>61</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Erna Efrianty, *Op.cit.*

pengawasan. Sesuai dengan Pasal 173 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan khususnya tentang pelaksanaan Upah Minimum Regional”. Pembinaan dan pengawasan dilakukan dengan kunjungan ke perusahaan untuk melihat bagaimana pelaksanaan aturan upah minimum pada perusahaan khususnya usaha kecil dan usaha menengah.

Sejalan dengan perubahan sistem Pemerintah dari sentralistik ke desentralistik, maka penguatan tentang penyelenggaraan pemerintahan yang meletakkan kewenangan pelaksanaan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Pemerintah mempunyai peran utama membuat pengaturan agar hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berjalan serasi dan seimbang dengan dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil. Pada dasarnya pemerintah juga berperan dalam menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.<sup>62</sup>

UMR ditetapkan oleh pemerintah merupakan jaringan pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan penuh harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai dalam pelaksanaan upah minimum berdasarkan adanya penetapan UMR di Kota Binjai yang sudah disahkan oleh Gubernur Provinsi Sumatera Utara kemudian di sosialisasikan ke perusahaan termasuk Usaha Kecil dan Menengah di

---

<sup>62</sup>Abussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Ptik : Jakarta, 2016, hal 9.

seluruh Kota Binjai. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai dalam pelaksanaan UMR bagi Usaha Kecil dan Menengah juga berdasarkan adanya surat wajib laporan perusahaan, dimana di dalamnya berisi kodefikasi perusahaan, keadaan ketenagakerjaan dan pengesahan.<sup>63</sup>

Pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “untuk menyebutkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”. Dalam Pasal ini dijelaskan bahwa KHL dalam penetapan UMR dicapai secara bertahap. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum tersebut yaitu dengan memperhatikan produktifitas, pertumbuhan ekonomi serta memperhatikan usaha-usaha yang paling tidak mampu (*Marginal*). Dari hasil wawancara bahwa penetapan UMR Kota Binjai tahun 2016 sebesar Rp. 1.895.500,- pada tahun 2017 UMR sebesar Rp. 2.051.878,- dan pada tahun 2018 sebesar Rp.2.3.03.403.43/ bulan. Jika dilihat dari angka-angka tersebut UMR Kota Binjai terjadi kenaikan yang tidak terlalu tajam.<sup>64</sup>

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada masalah penelitian di latar belakang masalah, yaitu mengenai pelaksanaan UMR Kota Binjai Tahun 2016, tahun 2017 dan tahun 2018 masih terdapat masalah dan kekurangan, masih belum maksimalnya pelaksanaan UMR bagi Usaha Kecil dan Menengah, dan masih ada perusahaan yang membayar di bawah UMR. Pentingnya dalam pelaksanaan UMR ini adalah demi

---

<sup>63</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Erna Efrianty, *Op., Cit.*

<sup>64</sup>*Ibid.*

meningkatkan perekonomian pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhan demi kelangsungan hidup pekerja itu sendiri dan keluarganya. Maka dari itu agar pelaksanaan UMR bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai pada tahun 2016, tahun 2017 dan tahun 2018 bisa berjalan dengan optimal diperlukannya pengawasan dari pemerintah. Dalam menjalankan pengawasan pelaksanaan UMR bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai, pegawai pengawas ketenagakerjaan Kota Binjai selama melaksanakan pemeriksaan UMR. Tujuan pemeriksaan UMR tersebut mencakup dua hal, yaitu :

1. Untuk menetapkan apakah standar-standar resmi telah dipenuhi oleh pengusaha atau tidak;
2. Untuk mendapatkan keterangan tentang perlunya peninjauan terhadap standar-standar yang berlaku.

Peran Pemerintah dalam hal ketenagakerjaan tampak jelas dari segi pelaksanaan kebijakan dan fungsi pengawasan sebagai keseluruhan proses kegiatan menilai terhadap objek pemeriksaan dengan tujuan agar perencanaan dan pelaksanaan berjalan lancar dengan fungsinya dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil wawancara mengenai UMR Kota Binjai ini ditetapkan untuk melindungi pekerja/buruh dengan adanya kebijakan pemerintah ini pekerja/buruh akan terlindungi dan apabila pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai UMR yang telah ditetapkan ada sanksi yang akan di dapatkan oleh perusahaan tersebut,

dengan ketentuan UMR ini maka pekerja/buruh mempunyai kekuatan memonopoli yang cenderung melindungi pekerja/buruh yang telah bekerja di perusahaan.<sup>65</sup>

Dari hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa koordinasi sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Binjai kepada APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia), agar pelaksanaan UMR dapat dilakukan. Akan tetapi di Kota Binjai masih sangat banyak Usaha Kecil dan Menengah yang belum mampu membayar upah sesuai dengan UMR yang telah ditentukan, dan hampir seluruh Usaha Kecil membayar upah pada pekerja/buruh di bawah UMR, hal tersebut di latar belakang karena minimnya hasil pendapatan perusahaan kecil di Kota Binjai. Sehingga pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai tidak mampu berbuat banyak untuk menerapkan ketentuan UMR pada Usaha Kecil dan Menengah. Bahkan dengan pengawasan, terciptanya suatu aktifitas yang berkaitan erat dengan penentuan evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan UMR bagi Usaha Kecil dan Menengah.

Berikut wawancara dengan Ibu Erna Efrianty selaku Sekertaris Bidang Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai menyatakan bahwa “Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai akan menindaklanjuti permasalahan upah minimum regional apabila terjadi suatu sengketa antara pengusaha dengan pihak buruh, apabila pihak pengusaha tidak membayar upah sesuai dengan upah minimum regional di Kota Binjai maka Dinas Tenaga Kerja selaku pengawas akan memaksa

---

<sup>65</sup>*Ibid*



pengusaha untuk membayar keseluruhan gaji yang belum di bayar oleh pihak pengusaha.<sup>66</sup>

Dan mengenai soal perusahaan yang tidak menaati UMR itu sangat banyak sekali kasusnya yang membayar upah di bawah UMR, tetapi hal ini dikecualikan bagi usaha kecil yang pekerjanya minimal 2 dan maksimal 10, sedangkan untuk usaha menengah yang wajib menerapkan UMR dengan pekerja di atas dari 10 pekerja”. Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa masih banyak permasalahan mengenai tentang UMR ini, permasalahan ini baru diketahui ketika pegawai pengawas turun langsung kelapangan dan memeriksa Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai. Dengan alasan kemampuan perusahaan tersebut terdapat dua kemungkinan yaitu para pekerja/buruh tetap dapat bekerja atau perusahaan harus tutup karena tidak mampu memberikan upah sesuai ketentuan yang berlaku.<sup>67</sup>

Langkah yang di ambil oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai biasanya lebih baik pekerja/buruh tetap berekerja daripada harus terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Untuk mengurangi dampak yang di timbulkan dari kebijakan UMR, pegawai pengawas tenaga kerja juga melakukan negosiasi antar pengusaha dengan pekerja/buruh yang di dalamnya di buat kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berkenaan dengan UMR sehingga tidak ada yang merasa dirugikan. Tidak jarang perusahaan kecil dan menengah memberikan tambahan seperti makanan dan uang transportasi agar terpenuhinya upah walaupun perusahaan

---

<sup>66</sup> *Ibid*

<sup>67</sup> *Ibid.*

membayar upah di bawah UMR, akan tetapi dengan tambahan tersebut akan tertutupi.<sup>68</sup>

Dalam melaksanakan UMR bagi Usaha Kecil dan Menengah maka harus ada standar yang harus ditetapkan, sehingga dapat menilai pelaksanaan yang menyimpang yang terjadi di lapangan, standar itu dikenal ketentuan yang berlaku dan/atau harus diikuti, karena ketentuan dan standarlah yang kemudian dilakukan penilaian akan diketahui mana yang salah dan yang benar dan jika ada yang menyimpang maka dilakukan tindakan perbaikan. Berdasarkan wawancara penulis mendapatkan informasi mengenai standarisasi pelaksanaan UMR.

Untuk standar dalam pelaksanaan UMR bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai, kami akan melakukan pembinaan dan pemeriksaan, pembinaan tersebut kami berikan pemberitahuan sesuai dengan peraturan pemerintah bahwa tidak boleh di bawah UMR, apabila sudah dilakukan pembinaan masih juga tidak menerapkan pengupahan sesuai dengan UMR maka pengusaha akan dikenakan terutama sanksi administrasi dan sanksi pidana terkecuali Usaha Kecil di Kota Binjai yang hanya mempunyai 2 s/d 10 pekerja/buruh di perusahaan dengan skala kecil.<sup>69</sup> Untuk mengatasi hal tersebut di atas maka tenaga kerja pengawas bidang ketenagakerjaan harus melaksanakan pembinaan terlebih dahulu kepada pengusaha yang tidak melaksanakan pengupahan sesuai UMR yang telah ditetapkan, setelah melakukan pembinaan beberapa kali dan apabila pengusaha juga tidak melaksanakan sistem

---

<sup>68</sup>*Ibid.*

<sup>69</sup>*Ibid.*

pengupahan berdasarkan UMR maka pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat menindak lanjuti ke jalur hukum.

Tentu saja hal ini harus didukung oleh para pekerja/buruh untuk menunjang upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah terhadap masalah pengupahan ini. Sehingga akan di harapkan di kedepannya, pelaksanaan UMR dapat lebih baik di setiap perusahaan tanpa terkecuali, dan dapat lebih bijak dan taat pada penerapan UMR yang telah di upayakan pemerintah demi terciptanya kesejahteraan pekerja/buruh.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Penetapan Upah Minimum Regional Sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tiap tahun Dewan Pengupahan melakukan peninjauan KHL dengan melakukan survey lapangan, komponen KHL ditinjau dalam jangka 5 (lima) tahun. Jumlah jenis kebutuhan yang semula 46 jenis dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan pencapaian KHL (direvisi), menjadi 60 setara 3000 KHL yang terdiri dari pangan terdapat 13 komponen, sandang terdapat 16 komponen, perumahan terdapat 30 komponen, pendidikan terdapat 2 komponen, kesehatan terdapat 10 komponen dan transportasi terdapat 1 komponen dan rekreasi terdapat 2 komponen. Komponen Kebutuhan Hidup Layak di atur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
2. Kendala-kendala yang dihadapi UKM Kota Binjai adalah Modal usaha yang masih relatif rendah, laba yang sedikit dan dampak akan kenaikan UMR pada UKM Kota Binjai adalah PHK dengan mengurangi jumlah buruh/pekerja dan kebangkrutan diakibatkan modal dan laba UKM yang relatif dikatagorikan rendah.

Ketentuan pengupahan pada UKM masih belum terealisasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

3. Peran pemerintah dalam pelaksanaan UMR bagi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Binjai yaitu adanya tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja di atur dalam Peraturan Kota Binjai Nomor 35 Tahun 2016 tentang Organisasi Kota Binjai sebagai dasar pembentukan Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai. Pada Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur peran Dinas Tenaga Kerja sebagai pengawas dalam pelaksanaan upah minimum regional. Peran pemerintah dalam pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah yaitu dengan memberikan pembinaan, sosialisasi dan solusi kepada usaha kecil dan menengah di Kota Binjai dalam hal pemberian upah kepada pekerja. Pemerintah akan menindaklanjuti pengusaha yang membayar upah tidak sesuai upah minimum dengan cara memberikan surat peringatan kepada pengusaha agar membayar di atas upah minimum regional dan pemerintah akan menghitung jumlah upah yang belum dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.

## **B. Saran**

Adapun saran yang perlu disampaikan tentang permasalahan yang terdapat dalam bab-bab di atas antara lain :

1. Agar penetapan UMR sesuai KHL maka perusahaan lebih memperhatikan kondisi pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidup berdasarkan KHL yang telah di tentukan. Dan perlu revisi sebuah Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai

sanksi yang tegas dan merata sehingga tidak ada celah lagi untuk menghindari sanksi.

2. Agar kendala-kendala di Usaha Kecil dan Menengah dalam penetapan UMR bisa dikendalikan lagi dan seharusnya pengusaha mencari upaya dan solusi agar kendala-kendala tersebut tidak terjadi dan pengusaha seharusnya harus tetap membayar pekerja/buruh di atas UMR agar kehidupan pekerja menjadi sejahtera.
3. Seharusnya Pemerintah lebih memperhatikan nasib kaum buruh/pekerja yang bekerja di Usaha kecil dan Menengah mendapat upah di bawah upah minimum dan Pemerintah juga di sarankan agar lebih giat dalam memberikan pelatihan, pembinaan dan pengawasan kepada Usaha Kecil dan Menengah sehingga usaha yang di jalankan oleh pelaku Usaha Kecil dan Menengah lebih maju lagi dengan demikian usaha kecil dan menengah dapat membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum regional yang berlaku sesuai yang di tetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia..

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abussalam, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Ptik : Jakarta.
- Almaududi, 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori dan Praktek*, Dwitama Asrimedia: Jakarta.
- Asyhadie, Zaeini, 2008. *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Bambang, R. Joni, 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia : Bandung.
- Fahrojih, Ikhwan, 2016. *Hukum Perburuhan*, Setara Press : Jakarta.
- Hermintasdi, Tri, 2000. *Efektivitas Pelaksanaan Hukum di Bidang Hukum Perburuhan Berdasarkan UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Majalah Hukum Varia Peradilan : Yogyakarta.
- Irianto, Sulistyowati, 2009. *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta.
- Kanaidi, 2015. *Koperasi Dan UMKM Tantangan Dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan*, Politeknik Pos Indonesia : Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2009, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti : Bandung.
- , 2016, *Pengupahan Dalam Persepektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti : Bandung.
- Markus, S. Sidauruk, 2011. *Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*, Bumi Intitama Sejahtera : Jakarta.
- M, Sri Soemantri, 2014. *Otonomi Daerah*, Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Tambunan, Tulus, 2002. *Usaha Kecil dan Menengah Di Indonesia*, Salemba Empat : Jakarta.
- Sik, Koesparimono Irsan, 2016. *Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar*, PT. Poloman: Jakarta.

Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Kerja)*, Pustaka Yustisia: Bandung.

Poewardaminta, W.J.S, 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka : Jakarta.

Wijayanti, Asri, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika : Jakarta.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Mengah

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Layak Hidup

Peraturan Kota Binjai Nomor 35 Tahun 2016 tentang Organisasi Kota Binjai

## **C. Jurnal**

Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

Aspan, H. (2017). "Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum". *Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional*, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.

Aspan, H. (2014). "Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik". *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Budiyono, 2007. *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitanya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro : Semarang.



Farajwati, Diana, 2014. *Kajian Akademis Dalam Pertimbangan Penyusunan Upah*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam, Bekasi.

Fikri, R. A. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Tindak Pidana Pembunuhan Berencana Yang Dilakukan Oleh Anak Dibawah Umur Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Anak. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 158-168.

Glendoh, Sentot Harman, 2004. *Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil*, *Jurnal Kewisausahaan*, Vol 3 No. 1, 1-13.

Hasibuan, L. R. (2019). Hak Restitusi Terhadap Korban Anak Berdasarkan Undang Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Di Belawan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 30-39.

Hasibuan, L. R. (2019). Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 Tahun 2014 Tentang Kawasan Tanpa Asap Rokok Pada Kota Medan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 96-101.

Hasibuan, S. A. (2019). Kebijakan Kriminal (Criminal Policy) Terhadap Anak yang Melakukan Kekerasan dalam Rumah Tangga. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 17-29.

Hasibuan, S. A. (2019). KEBIJAKAN PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 169-175.

Herawati, Rina, 2009. *Menuju Upah Layak (Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen Di Indonesia)*, *Jurnal Analisis Sosial*, Vol 2, 2002.95-109.

Ibrahim, Zulkarnain, 2013. *Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif*, *Jurnal Dinamika Huku*, Vol. 13, No.3

- Kara, M, 2013. *Kontribusi Pembiayaan Perbankan Syariah Terhadap Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Mengah (UMKM) Di Kota Makassar*, Jurnal Hukum, Vol. 47, No. 1.
- Ketaren, A. H. S. (2018). Analisis Yuridis Tindak Pidana Cybercrime dalam Perbuatan Pidana Pencemaran Nama Baik Ditinjau dari Undang-Undang No. 8 Tahun 2011 Tentang Informasi Transaksi dan Elektronik dan Hukum Pidana.
- Kuncoro, M, 2000. *Usaha Kecil di Indonesia: Profil, Masalah dan Stratrgi Pemberdayaan*, Jurnal Hukum, Vol 7 No.6.
- Lestari, Ety Puju, 2010. *Penguatan Ekonomi Industri Kecil dan Menengah Melalui Platform klaster industry*, Jurnal Organisasi dan Manjemen, Vol. 6 No.2, 146-157.
- Maulina, Erna, dan Nue Efendi, 2015, *Kelembagaan Pengupahan Pada Industri Tekstil Di Jawa Barat*, Fakultas Administrasi, Universitas Lampung, Lampung.
- Medaline, O. (2018). The Development of “Waqf” on the “Ulayat” Lands in West Sumatera, Indonesia. *Journal of Social Science Studies*, Microthink Institute, ISSN, 2329-9150.
- Nikma, Farika, 2017. *Sistem Pengupahan Pada UKM*, Fakultas Teknik Universitas Malang, Jurnal Administrasi Niaga, Vol. 3, No.9
- Nita, S. (2017). 34. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PADA HUBUNGAN KERJA DOSEN DENGAN YAYASAN DI INDONESIA1. *Prosiding Konferensi ke, 2(P3HKI)*.
- Nursakina, Eka, 2017. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Di Jabodetabek Tahun 2007-2017*, Universitas Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Pani, Rizky, 2017. *Kewajiban Pengusaha Dalam Penangguhan Upah Minimum Ditinjau Dari UU No 13 Tahun 2013 (Analisa PutusanMK NO. 72/PUU-XIII/2015)*, Hukum Perdata Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Medan.
- Pramoto, Devanto Shasta, 2011. *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945*, Universitas Brawijaya : Malang.
- Rohmawati, Dian, 2014. *Peran Dewan Pengupahan Dalam Perencanaan Upah Minimum Kota Malang*, Jurnal Unitri, Vol 4, No. 2.

- Saragih, Y. M., & Medaline, O. (2018, March). Elements of the corruption crime (element analysis of authority abuse and self-enrich and corporations in Indonesia). In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 126, No. 1, p. 012108). IOP Publishing.
- Sembiring, T. B. (2019). Problema Penegakan Hukum Lingkungan Di Desa Pantai Cermin Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat. In PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN (Vol. 2, No. 2, pp. 1629-1634).
- Sendy, B. (2019). HAK YANG DIPEROLEH ANAK DARI PERKAWINAN TIDAK DICATAT. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 1-10.
- Setiawan, N., Tarigan, V. C. E., Sari, P. B., Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Siregar, I. (2018). Impact Of Cybercrime In E-Business And Trust. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(7), 652-656.
- Sinaga, EJ, 2017. *Upaya Pemerintah Dalam Merealisasikan Kemudahan Berusaha Di Indonesia*, *Jurnal Recht Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, Vol 6, NO. 3, 329-348
- Siregar, A. R. M. (2018). KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI DALAM PENGUJIAN UNDANG-UNDANG TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR TAHUN 1945. *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 100-108.
- Siregar, A. R. M. (2019). PENYELESAIAN TINDAK PIDANA DENGAN DELIK PIDANA ADAT DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 137-144.
- Siregar, F. R. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Moratorium Pemberian Remisi Kepada Narapidana Tindak Pidana Khusus.
- SITI, N. (2018). REKONSTRUKSI POLITIK HUKUM DALAM PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN HUKUM PROGRESIF (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Sofiana, Esry Marliza, 2010. *Formulasi Upah Minimum Kota (UMK) Medan Tahun 2010 (Studi pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan )*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara : Medan
- Tanjung, A. S. (2018). PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA YANGMENGAKIBATKAN MENINGGALNYA ORANG DALAM LINGKUP RUMAH TANGGA (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Tebing Tinggi Deli Nomor 486/Pid. B/2014/Pn. Tbt.). *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 1-12.
- Tanjung, I. U. (2018). Studi Komparative Pendirian Negara Khilafah Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Medan Agama*.

Utama, Beriya Tangkari, 2017, *Kebijakan Pemerintah Dalam Pengaturan Komponen Dan Tahapan Pencapaian Hidup Layak Guna Mewujudkan Upah Layak*, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Jurnal Ilmiah, Bandar Lampung.