

## **IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TERHADAP USAHA KECIL DI KOTA SAMARINDA**

**Nur Shabrina Nadhilah**  
**Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum**  
**Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia**

### **ABSTRACT**

The application of wage methods in the field is not easy to implement. Although in Indonesia there has been an increase every year but there are still some areas of workers / laborers who are not satisfied. For workers / laborers, the increase has not been able to help meet the needs of daily life. That there are some components which should be included in the components of the Decent Living Needs, but not included. In addition, the level of need that is increasing and expensive makes workers demanding an increase in the minimum wage.

The type of research that I use is empirical juridical research, that is empirical juridical research, or called field research that examines the applicable legal provisions and what happens in reality in society.

The results of the study stated that the implementation of the East Kalimantan Province Minimum Wage Against Small Businesses in Samarinda City has not been running well enough and maximally. This is because there are still companies in the form of PT or CV that have not paid the salaries of employees or laborers not in accordance with the applicable MSEs in the city of Samarinda for various reasons. can cover expenses and accompanied by workers who are not yet competent. Even though they have a competent workforce due to high operational costs, they are unable to pay their employees' salary in

accordance with the applicable MSEs in Samarinda. The obstacle of the implementation of the East Kalimantan provincial minimum wage to small businesses in Kota Samarinda is that the problem lies in the different contexts in each province and overlapping regulations. Whereas based on PP No. 78 of 2015, the increase in the minimum wage is determined by the current year's wage and national economic growth.

**Keywords: Wages, Business, City**

### **I. PENDAHULUAN**

#### **A. Alasan Pemilihan Judul**

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya yang bersifat menyeluruh di semua sektor dan daerah yang ditunjukkan dengan adanya perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan, serta memberi perlindungan terhadap tenaga kerja.<sup>1</sup> Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu dari serangkaian upaya pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan kepada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri.

Pada dasarnya, manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dengan bekerja.

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika; Jakarta. Hal. 16

Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, kurangnya lapangan pekerjaan di daerah pedesaan membuat tingginya tingkat pengangguran. Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai dengan Ilmu Ekonomi. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.

Peranan tenaga kerja atau karyawan sangat penting karena tanpa adanya tenaga kerja, maka operasional perusahaan tidak dapat berjalan. Tenaga kerja ini bertugas menjalankan suatu perusahaan berdasarkan bagian-bagiannya yang diberikan pimpinan perusahaan. Kemudian setelah bekerja pada waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan upah atau gaji.

Upah merupakan hal yang paling penting atau utama bagi bawahan atau karyawan, karena gaji atau upah merupakan salah satu hak bagi tenaga kerja atau karyawan. "Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiadahubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong-royong."<sup>2</sup>

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan / atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas

---

<sup>2</sup> Iman Soepomo, 1980, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan: Jakarta, Hal.5

jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan Upah Minimum oleh pemerintah. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Disamping itu perlu dikembangkan struktur upah yang tidak rumit dan adanya komponen upah yang jelas sesuai kebutuhan. Mekanisme penetapan upah dan kenaikan upah sebaiknya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Kenaikan upah minimum menjadi salah satu topik yang sering dibahas oleh serikat pekerja di berbagai daerah. Upah minimum merupakan suatu standar yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di lingkungan usaha. Ada beberapa istilah yang digunakan untuk menyebutkan upah minimum yang berbeda di setiap daerah, mulai dari Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), serta Upah Minimum Provinsi (UMP).

Berkaitan dengan upah atau pengupahan, maka perlu dipahami mengenai Upah

Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektor (UMS). UMP adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Pengaturan pengupahan utamanya perlu mempertimbangkan dapat memenuhi kebutuhan pekerja/buruh yang dari waktu ke waktu senantiasa meningkat, serta kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu, penetapan Upah Minimum dan kenaikan Upah Minimum perlu dilakukan dan dikaji secara cermat sehingga semua pihak dapat menarik manfaat. Kenaikan Upah Minimum yang terlalu drastis akan merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/landai tidak menguntungkan pekerja/buruh, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan pekerja/buruh tidak akan tercapai. Oleh karena itu kenaikan Upah Minimum perlu diketahui dan disetujui oleh semua pihak.

UMR merupakan upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur sebagai standar pendapatan wilayah provinsi. Hal tersebut diketahui berdasarkan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor B-m/308/HI.01.00/X/2019 pada 15 Oktober 2019 tentang Penyampaian Data Tingkat

Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto 2019. Penentuan kenaikan UMK ini merupakan putusan melalui Dewan Pengupahan Daerah Samarinda yang mengikuti pedoman kementerian ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.<sup>3</sup>

“Selain UMR, ada juga istilah UMK. UMK sendiri merupakan upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/ kota. Penetapan UMK juga ditentukan oleh gubernur. Penetapan UMK harus lebih besar dari upah minimum provinsi. Penetapan upah minimum dilakukan setiap satu tahun sekali. Jika di suatu kota/kabupaten belum bisa menetapkan standar UMK, maka UMP yang akan menjadi acuan untuk pemberian upah.”<sup>4</sup>

Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum. Hal ini dikarenakan pada faktor kemampuan perusahaan yang masih cukup kesulitan apabila Upah Minimum

disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>5</sup>

Gubernur Kalimantan Timur menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kaltim 2020 melalui SK Gubernur Kaltim Nomor 561/K.583/2019 sebesar Rp 2,981,378. Angka kenaikan sebesar 8,51% dibandingkan UMP 2019. Penetapan tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.<sup>6</sup>

Penerapan metode pengupahan di lapangan tidak mudah dilaksanakan. Walaupun di Indonesia telah terjadi peningkatan tiap tahunnya namun masih saja ada beberapa daerah pekerja/buruhnya yang belum merasa puas. Bagi para pekerja/buruh kenaikan tersebut masih belum dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Bahwa ada beberapa komponen yang seharusnya dimasukkan ke dalam komponen Kebutuhan Hidup Layak

<sup>3</sup>

<https://kaltimtoday.co/umk-samarinda-baikal-naik-8-51-persen-pada-2020-mendatang/> diakses tanggal 23 Januari 2020 jam 16.27 WITA

<sup>4</sup>Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia: Jakarta, Hal. 77

<sup>5</sup>Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia: Bogor, Hal. 57

<sup>6</sup><https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-kaltim> diakses pada tanggal 3 Maret 2020 jam 20.19 WITA

namun tidak dimasukkan ke dalam. Selain itu juga tingkat kebutuhan yang semakin meningkat dan mahal membuat para pekerja/buruh menuntut terjadinya peningkatan upah minimum. Bagi pengusaha kenaikan yang terjadi tiap tahunnya sudah mengganggu peningkatan dan perkembangan perusahaan khususnya bagi perusahaan menengah dan kecil di daerah mana pun di Indonesia. Dalam menetapkan Upah Minimum sudah seharusnya kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh sama-sama mendapatkan perlindungan yang adil. Bagi pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang sesuai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga dapat tercapai kesejahteraan hidup, namun bagi perusahaan perlu juga mendapatkan jaminan apabila sudah menaikkan Upah Minimum tidak menjadi mengganggu perkembangan dan produktivitas perusahaan khususnya bagi perusahaan menengah dan kecil.

Hal ini karena sistem perekrutan, kedudukan karyawan, dan jenis perusahaan yang kadang tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-Undang

Ketenagakerjaan. Banyak perusahaan berstatus Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang merasa keberatan jika harus mengupah sesuai dengan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu status karyawan di tempat usaha kecil juga tidak menggunakan kontrak ataupun perjanjian kerja sehingga pengawasan terhadap cara pengupahan pada industri UKM masih lemah. Untuk pegawai baru sekitar 3 bulan pertama kerja diberi upah sebesar Rp. 800.000,- sampai Rp. 900.000,- perbulan. Untuk pegawai yang bekerja lebih dari 1 tahun di upah sekitar Rp. 1.200.000,- sampai Rp. 1.500.000,- perbulan. Semua upah sudah termasuk tempat tinggal dan diberi makan 3 kali sehari.

## **B. Perumusan dan Pembatasan Masalah**

Adapun rumusan dan pembatasan masalah pokok yang penulis maksud adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi upah minimum provinsi Kalimantan Timur terhadap usaha kecil di Kota Samarinda ?
2. Apa kendala implementasi upah minimum provinsi Kalimantan Timur terhadap usaha kecil di Kota Samarinda ?

## **C. Metode Penelitian**

Metodeologi penulisan ini merupakan uraian teknis yang digunakan dalam penelitian untuk

mendapatkan suatu pengetahuan dengan menggunakan jalan atau cara yang dimana langkah-langkah harus ditentukan terlebih dahulu. Metode penulisan ini terbagi dalam beberapa bagian antara lain sebagai berikut:

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu-isu hukum yang dihadapi.<sup>7</sup> Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian yuridis empiris yaitu jenis penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.<sup>8</sup> Sedangkan untuk menunjang dan melengkapi data maka di lakukan penelitian lapangan, yaitu penelitian yang di laksanakan dengan cara terjun langsung ke lapangan (Kantor Gubernur Kalimantan Timur) untuk memperoleh data skunder atau data pendukung.

Sumber data yang digunakan sesuai dengan metode penelitian yang digunakan untuk penulisan skripsi ini, yaitu ;Data primer ini adalah data yang di peroleh penulis berdasarkan penelitian di lapangan dan merupakan data utama dalam penulisan skripsi ini, yaitu dengan cara wawancara dan disertai

dengan pembagian kuesioner kepada informan. Data sekunder yaitu meliputi buku-buku literature, kamus hukum, Undang-Undang, jurnal hukum, dan pendapat hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan di bahas. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada penulis “petunjuk” kearah mana penulis melangkah,<sup>9</sup> Data Tersier adalah bahan yang memberikan informasi, penjelasan, terhadap bahan hukum primer dan skunder yaitu kamus, surat kabar, internet dan informasi lainnya yang mendukung penelitian.

Populasi dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu masyarakat dalam suatu wilayah yang merupakan objek. Atau dengan kata lain Populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya akan diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda. Populasi yang akan di teliti penulis adalah jumlah agen yang berada di kota Samarinda, Dan jumlah data populasi yang telah diperoleh adalah 10 usaha kecil, populasi yang akan di teliti penulis adalah 30% dari 10 usaha kecil yang telah terdata, adapun 30% dari 10 agen tersebut adalah 3 usaha kecil.

Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti. Sampel yang baik apabila

<sup>7</sup> Peter Mahmud Marzuki. 2011, *Penelitian Hukum*, cetakan ke-11, Kencana; Jakarta, hal. 38

<sup>8</sup> Suharsimi Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, hl. 126

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2006, *Penelitian Hukum, Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, Hal. 155.

kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi.

Teknik pengambilan sampel (teknik sampling) adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang berkaitan dengan cara-cara pengambilan sampel. Dan teknik sampling yang digunakan penulis adalah *Quota sampling*. *Quota sampling* adalah teknik sampling dengan mengambil jumlah sampel sebanyak jumlah yang telah ditentukan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel dengan cara ini biasanya digunakan pada penelitian yang memiliki jumlah sampel terbatas.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan dengan jalan mengadakan pengamatan yang disertai dengan pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang dilakukan secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian.<sup>10</sup> Pada metode ini peneliti hanya mengamati, mencatat apa yang terjadi. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya

pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.<sup>11</sup> Wawancara yang dilakukan penulis adalah dengan cara wawancara tidak terstruktur. Peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan spesifik, namun hanya memuat poin-poin penting dari masalah yang ingin digali dari responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan mendeskripsikan serta menggambarkan data dan fakta yang dihasilkan dari suatu penelitian lapangan dengan suatu interpretasi, evaluasi, dan pengetahuan umum. Data kemudian dianalisis dengan metode induktif, yaitu “suatu cara berfikir yang didasarkan pada fakta-fakta yang bersifat umum dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan yang bersifat khusus untuk mengajukan saran-saran, serta data yang telah diolah tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan cara menginterpretasikan data dan memaparkannya dalam bentuk kalimat untuk menjawab permasalahan pada bab-bab selanjutnya.”<sup>12</sup>

## II. KERANGKA TEORITIS

### A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan atau hukum buruh merupakan suatu bagian dari hukum, berhubungan dengan aturan yang berkaitan dengan buruh, yang sifatnya perorangan

<sup>10</sup> Abdurahman Fatoni, 2003, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Kencana: Jakarta, hal. 104

<sup>11</sup> Ibid, Hal. 105

<sup>12</sup> Sutrisno Hadi, 1989, *Metode Penalaran*, Andi Offset, Yogyakarta, Hal. 66

ataupun bersama-sama (kolektif). Pada dasarnya Hukum buruh terpaku pada buruh atau pekerja yang bekerja dengan pengusaha dalam hubungan yang bersifat vertikal.

Hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai aturan hukum, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, kesepakatan kerja, ketentuan upah, jaminan keamanan dan kesehatan pada saat pekerja berada dalam lingkungan kerja, Perjanjian kerja bersama, tidak adanya diskriminasi, peran serta buruh atau pekerja, hak untuk melakukan mogok kerja, jaminan kesejahteraan pekerja dan keluarga pekerja serta jaminan upah atau pendapatan.

Definisi tersebut terdapat persamaan dan perbedaan pandangan dari para ahli mengenai Pengertian Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan, aspek persamaannya yaitu bahwa para ahli sepakat di dalam hukum ketenagakerjaan ini terdapat hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak dari cakupan yang merupakan lingkup hukum perburuhan.<sup>13</sup>

## **B. Tinjauan umum mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota**

Upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil akibat (dari suatu perbuatan).

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>14</sup>

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada

<sup>13</sup>Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, hlm. 13

<sup>14</sup>Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, cet, ke-1, hal. 150.

prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.<sup>15</sup>

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menaker (Menteri Tenaga Kerja). Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhanhidup minimum yang sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha.<sup>16</sup> Upah minimum dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.<sup>17</sup>
  - 1) Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan. Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan

beberapa hal secara komprehensif.

Terhadap perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 juga mengaturnya di dalam Pasal 19 ayat (2) yang menentukan “Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi.

Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum dimaksud di atas tidaklah serta merta dapat disetujui oleh Gubernur. Di dalam Pasal 20 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 dinyatakan bahwa “Berdasarkan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum, Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan atas biaya perusahaan yang memohon penangguhan.”

Selanjutnya Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum berdasarkan audit dari

<sup>15</sup>Djumadi, 1992, *Hukum Perburuan Perjajian Kerja*, Rajawali, cet. ke- 1, Jakarta, hal. 32-33.

<sup>16</sup>*Ibid*, Hal. 92

<sup>17</sup>*Ibid*, Hal. 93

Akuntan Publik. Apabila permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum disetujui oleh Gubernur, maka persetujuan tersebut berlaku untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Atau dengan kata lain, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan yang tata caranya diatur dengan keputusan Menaker. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

### C. Tinjauan Umum Tentang Usaha Kecil

Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Usaha adalah kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran atau badan untuk mencapai sesuatu maksud, pekerjaan, (perbuatan, prakarsa, ikhtiar, daya upaya), ikhtiar untuk mencapai sesuatu.<sup>18</sup> “Usaha”

menurut Tarsis Tarmudji berarti “berkemauan keras” memperoleh manfaat.<sup>19</sup>

Menurut Hughes dan Kapoor usaha atau bisnis adalah “*Bussiness is the organized effort of individuals to produce and sell for a profit, the goods and services that satisfy society's needs. The general term business refers to all such efforts within a society or within an industry.*”Maksudnya usaha atau bisnis adalah suatu kegiatan individu yang terorganisasi untuk menghasilkan dan menjual barang dan jasa guna mendapatkan keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>20</sup>

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Implementasi Upah Minimum Provinsi Kalimantan Timur Terhadap Usaha Kecil Di Kota Samarinda

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tanggal 15 April 2020 dengan Bagi pengusaha kecil seperti RM. Coto Makassar, RM. Sulawesi, Indri Fashion dan Toko Sembako Ramliah kenaikan upah minimum beberapa tahun terakhir yang cenderung naik, pada dasarnya dirasakan sangat memberatkan pengusaha untuk

<sup>18</sup> Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal.1538

<sup>19</sup> Tarsis Tarmudji, 1996, *Prinsip-prinsip Wirausaha*, Liberty, Yogyakarta, hal. 4

<sup>20</sup> Buchari Alma, 2003, *Dasar-dasar Etika Bisnis Islam*, Alfabeta, Bandung, hal. 89

memberlakukan Upah Minimum Provinsi, sehingga sebagai solusi untuk mengatasinya dan menjaga agar produktivitas output perusahaan yang dihasilkan tidak turun ada yang dengan mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum dan ada juga yang mengoptimalkan kinerja mesin dan insentif selain dengan memberikan tunjangan lebih besar daripada upah pokok. Hal ini terjadi karena menurut asumsi pengusaha, kenaikan upah hanya berkisar masih dibawah 20% dari upah sebelumnya. Apabila kenaikan sebesar  $\pm 27\%$  dan  $\pm 29\%$  maka hal ini jelas mempengaruhi produktivitas perusahaan. Untuk melihat dari sisi produktivitas perusahaan mengenai implikasi dari adanya Surat keputusan Gubernur/Peraturan Gubernur tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi bagi produktivitas perusahaan maka penulis memulainya dengan menjelaskan bahwa bagi RM. Coto Makassar, RM. Sulawesi, Indri Fashion dan Toko Sembako Ramliah yang kegiatan produksi dengan lebih banyak mengandalkan tenaga manusia (pekerja/buruh) dan menggunakan sedikit mesin (padat karya), selain telah mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum untuk tahun 2019, mereka juga merasa keberatan akibat kenaikan upah minimum yang terjadi. Hal ini disebabkan

karena bagi kedua perusahaan tersebut biaya produksi khususnya biaya untuk tenaga kerja menjadi meningkat, namun produktivitas output yang dihasilkan belum tentu menjadi meningkat.

Salah satu upaya untuk memenuhi standar UMK (upah minimum kota) di kota Samarinda adalah memberikan sanksi yang besar kepada perusahaan yang tidak membayar gaji karyawan atau buruh sesuai UMK, perusahaan wajib memberikan pelatihan bagi karyawannya agar professional demi mendongkrak pemasukkan perusahaan serta pemerintah khususnya Disnaker kota Samarinda harus ikut andil dalam menciptakan tenaga kerja yang professional. Agar tidak ada lagi buruh/karyawan yang di beri upah dibawah UMK (upah minimum kota) yang sebesar Rp 2.442.180,- dan perusahaan dapat mendongkrak pemasukkan yang selama ini menjadi kendala dalam memberikan upah kepada buruh/karyawannya.

Jadi, produktivitas perusahaan pada intinya tidak lepas dari yang namanya efektif dan efisiensi artinya dengan meminimalkan atau mengefisiensikan input (biaya produksi dan pekerja/buruh) namun menghasilkan output yang maksimal (efektif), sehingga dengan adanya kenaikan upah minimum menjadi mempengaruhi segala

unsur-unsur yang digunakan untuk input produksi dan menyebabkan produktivitas menjadi turun. Untuk meningkatkan produktivitas, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas, dengan menghemat input (efisien) untuk produksi namun output yang dihasilkan maksimal (efektif).

#### **B. Kendala Implementasi Upah Minimum Provinsi Kalimantan Timur Terhadap Usaha Kecil Di Kota Samarinda**

Dari Hasil Penelitian contoh tempat usaha diatas adapun kendala-kendala kenapa tidak menggajih karyawan tidak sesuai UMP adalah sebagai berikut :

1. Bahwa tidak setiap bulan Omzet di tempat usaha memiliki penjualan yang sama.
2. Biaya bahan baku produksi naik turun sehingga tempat usaha tidak membiayai karyawan sesuai dengan UMP.
3. Kondisi keuangan tempat usaha kurang stabil.
4. Tingkat persaingan antar usaha yang sangat tinggi.

Meskipun tunjangan pada dasarnya tidak bersifat wajib, namun ada satu pengecualian yakni terkait tunjangan hari raya (THR) keagamaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, THR

wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja.

Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum ini berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi (UMP) atau kabupaten/kota (UMK);
- 2) upah minimum berdasarkan sektor (“UMS”) pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Sanksinya yaitu pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta bagi para pengusaha yang memberikan upah di bawah UMP. “Sebagai contoh, sudah ada dua pengusaha yang dijatuhi vonis pidana berdasarkan putusan pengadilan karena memberikan upah di bawah UMP, yaitu Tjioe Christina Chandra pada tahun 2012, dan Bagoes Srihandjono pada tahun 2017”.<sup>21</sup>

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

- 1) Pada tahap pertama dilakukan perundingan bipartit (sistem

<sup>21</sup><https://beritagar.id/artikel/gaya-hidup/alasan-perusahaan-memberi-gaji-di-bawah-umr>, diakses pada tanggal 2 Mei 2020 pukul 21.03 WITA

- hubungan perburuhan yang melibatkan dua pihak, yaitu serikat buruh dan pengusaha) melalui musyawarah untuk mencapai kata mufakat,
- 2) Bila 30 hari setelah perundingan bipartit belum tercapai kesepakatan, maka dilakukan perundingan tripartit dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kota atau kabupaten,
  - 3) Bila perundingan tripartit tidak juga mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan melalui mekanisme gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah tersebut.

Tentunya penyelesaian perselisihan di atas akan memakan waktu, biaya, serta tenaga yang tidak sedikit. Jadi, saran untuk para pekerja yang saat ini masih menerima upah di bawah UMP, berusaha meningkatkan kemampuan dan kompetensi sesuai kebutuhan pasar, agar dapat menjadi pekerja yang keahliannya banyak dicari oleh berbagai perusahaan, baik di dalam maupun di luar negeri.

Berdasarkan hasil penelitian penulis penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) masih menemui kendala. Permasalahan terletak pada perbedaan konteks di masing-masing provinsi dan peraturan yang masih tumpang tindih. Bahwa berdasarkan PP No 78 tahun 2015, kenaikan upah minimum ditentukan oleh upah tahun berjalan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Sebelum PP No

78 tahun 2015 tentang Pengupahan, berlaku aturan UU No 13 tahun 2003 yang menetapkan upah minimum berdasar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ditetapkan setiap 5 (lima) tahun sekali oleh Dewan Pengupahan. Dewan Pengupahan terdiri dari pemerintah, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja buruh. Dengan adanya PP 78/2015, maka kewenangan Dewan Pengupahan menjadi tidak jelas. Dengan demikian perlu ada revisi atas PP 78/2015 untuk menegaskan fungsi Dewan Pengupahan. Penetapan upah minimum tidak lepas dari tarik ulur relasi pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karenanya, membahas penetapan upah minimum tidak bisa berhenti di pembahasan undang-undang saja, tapi juga aspek filosofis dan sosiologisnya.

#### IV. PENUTUP

##### A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik simpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Upah Minimum Provinsi Kalimantan Timur Terhadap Usaha Kecil Di Kota Samarinda belum berjalan cukup baik dan maksimal. Ini dikarenakan masih adanya perusahaan yang berbentuk PT maupun CV yang belum membayar gaji karyawan atau buruh tidak sesuai UMK yang berlaku di kota Samarinda dengan berbagai alasan contoh

alasan perusahaan tidak membayar gaji karyawan atau buruh sesuai UMK kota Samarinda yaitu biaya operasional perusahaan yang besar sehingga pemasukkan tidak dapat menutupi pengeluaran dan disertai tenaga kerja yang belum kompeten. Seperti yang terjadi di RM. Coto Makassar, walaupun memiliki tenaga kerja yang kompeten karena biaya operasional yang tinggi maka RM. Coto Makassar belum sanggup membayar gaji karyawannya sesuai UMK yang berlaku di kota Samarinda.

2. Kendala implementasi upah minimum provinsi Kalimantan Timur terhadap usaha kecil di Kota Samarinda bahwa permasalahan terletak pada perbedaan konteks di masing-masing provinsi dan peraturan yang masih tumpang tindih. Bahwa berdasarkan PP No 78 tahun 2015, kenaikan upah minimum ditentukan oleh upah tahun berjalan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Misalnya karena skala perusahaannya yang masih kecil, kondisi keuangan perusahaan yang tidak menggemblakan dan kurang stabil atau laju perekonomian yang lambat sehingga berdampak pada

operasional perusahaan secara keseluruhan

## B. SARAN

Setelah dilakukan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mempunyai saran sebagai berikut:

1. Pemerintah kota Samarinda perlu berinisiatif untuk meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang berbentuk PT maupun CV dalam hal pengupahan guna memperkecil adanya praktik curang yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan tersebut dalam hal pengupahan dan memberikan sanksi administratif sesuai dengan perturan yang berlaku agar memberikan efek jera terhadap Perusahaan-perusahaan yang tidak membayar upah sesuai dengan UMK (upah minimum) kota Samarinda yang berlaku.
2. Sebaiknya ada perlu kerja sama yang baik antar pihak pemerintah dan perusahaan serta pihak terkait dalam memecahkan masalah pengupahan di kota Samarinda dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja khususnya KHL (kebutuhan hidup layak) bagi tenaga kerja di kota Samarinda agar lebih baik.

Contonya memberikan pelatihan di sekolah-sekolah maupun tingkat universitas agar setelah lulus bisa langsung bekerja dengan kemampuan atau keahlian masing-masing individu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena tenaga kerja yang memiliki kemampuan dapat mendorong perusahaan lebih maju sehingga meningkatkan pendapatan perusahaan, jika suatu perusahaan memiliki pendapatan yang baik secara otomatis gaji karyawannya pasti sesuai Upah Minimum kota Samarinda bahkan mungkin di atas Upah Minimum kota Samairnda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman Fatoni, 2003, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Kencana: Jakarta
- Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia: Bogor
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika; Jakarta
- Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia: Bogor
- Buchari Alma, 2003, *Dasar-dasar Etika Bisnis Islam*, Alfabeta, Bandung
- Djumadi, 1992, *Hukum Perburuan Perjajian Kerja*, Rajawali, cet. ke- 1, Jakarta
- Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang
- Iman Soepomo, 1980, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan: Jakarta
- Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, cet, ke-1
- Peter Mahmud Marzuki, 2006, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta,
- Peter Mahmud Marzuki. 2011, *Penelitian Hukum*, cetakan ke-11, Kencana; Jakarta
- Suharsimi Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta,
- Sutrisno Hadi, 1989, *Metode Penalaran*, Andi Offset, Yogyakarta
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia: Jakarta
- Tarsis Tarmudji, 1996, *Prinsip-prinsip Wirausaha*, Liberty, Yogyakarta