

## Perlindungan Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Murah Bidang UMKM Toko Bangunan Kota Pontianak

**Borsak Batara Sihombing, Ana Silviana**  
Program Studi Magister Kenotariatan  
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro  
sihombingborsak30@gmail.com

### *Abstract*

*Wages are the purpose of every human being when doing a job. Often wages do not match what is received based on the situation and conditions that occur. The formulation of the problem in writing why the UMKM business actors cannot apply the People's Minimum Wage, and the implementation of legal protection for workers who get cheap wages. The purpose of writing is to identify and analyze the factors causing the discrepancy in the provision of wages by building shops to workers working in building shops. The results of this paper are the inability of the building shop UMKM business actors to give wages according to the People's Minimum Wage due to sluggish economic factors and the construction shop business classification which is not always correct with the basic provisions of UMKM.*

**Keyword:** *legal protection; cheap wages; workers*

### **Abstrak**

Upah adalah tujuan dari setiap insan manusia ketika melakukan suatu pekerjaan. Sering kali pengupahan tidak sesuai dengan yang diterima berdasarkan situasi dan kondisi yang terjadi. Rumusan masalah dalam penulisan mengapa pelaku usaha UMKM Toko Bangunan tidak dapat menerapkan Upah Minimum Rakyat, dan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapatkan upah murah. Tujuan Penulisan adalah mengetahui dan menganalisis faktor penyebab terjadinya ketidaksesuaian pemberian upah oleh toko bangunan kepada pekerja yang bekerja di toko bangunan. Hasil penelitian ini adalah ketidakmampuan pelaku usaha UMKM Toko Bangunan memberi upah sesuai Upah Minimum Rakyat karena faktor ekonomi yang sedang lesuh dan klasifikasi usaha toko bangunan yang tidak selalu tepat dengan dasar ketentuan UMKM.

**Kata kunci:** **perlindungan hukum; upah murah; pekerja**

### **A. PENDAHULUAN**

Manusia pada abad ke dua puluh dua saat ini hidup dan berkembang dengan menjalankan berbagai aktifitas, baik itu aktifitas yang menjadi kebutuhan bagi hidup manusia itu sendiri dan atau aktifitas yang menjadi keinginan daripada manusia itu sendiri. Dalam perkembangan aktifitas yang dijalani oleh manusia dari waktu ke waktu, aktifitas yang dilakukan oleh manusia hingga pada saat ini sudah condong mengarah menjadi suatu kebutuhan untuk penunjang kehidupan manusia, seperti dalam hal aktifitas pekerjaan manusia.

Adapun sistem aktifitas bekerja itu ada ketika terciptanya suatu hubungan antara pihak yang memfasilitasi aktifitas kerja dan pihak yang melakukan aktifitas kerja. Dalam keseharian masyarakat

biasa dikenal dalam masyarakat pihak yang memfasilitasi aktifitas kerja ialah yang mempunyai sumber daya untuk dikelola, baik itu sumber daya alam dan ataupun sumber daya manusia yaitu investor, pengusaha, pengembang, dan atau wiraswasta. Pihak yang biasa dikenal dalam masyarakat dalam melaksanakan setiap aktifitas kerja biasa disebut pekerja, karyawan, pegawai, dan atau buruh.

Di banyak tulisan di bidang ketenagakerjaan sering ditemui adagium, bahwa “pekerja/ buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium tersebut tampaknya biasa saja, seperti tak memiliki makna, namun bila lebih jauh dikaji dapat terlihat kebenarannya. Pekerja/buruh disebut selaku tulang punggung, dikarenakan ia memang memiliki peran penting. Tanpa pekerja/buruh, perusahaan tak dapat berjalan, serta juga tak akan dapat turut berpartisipasi dalam pembangunan nasional (Asyhadie, 2008b).

Pada hakikat kehidupan manusia, hendaklah saling memberi, menghargai, dan mengayomi sesama umat manusia tanpa melihat status yang melekat pada manusia itu sendiri. Hal tersebut hendaklah terjadi disetiap situasi dan kondisi manusia beraktifitas, khususnya saat beraktifitas bekerja. Adanya sistem saling menguntungkan antar kedua belah pihak yang terkait dalam aktifitas kerja harus tercipta, namun pada kenyataannya banyak faktor yang menyebabkan tidak terciptanya hubungan yang saling menguntungkan tersebut.

Sering kali terjadi kejadian yang tidak menguntungkan ketika aktifitas bekerja dilakukan oleh masyarakat Indonesia. Kerap kali konflik sosial ekonomi yang sering dirasakan oleh para pihak, khususnya pada pihak yang melaksanakan aktifitas kerja yaitu pekerja. Peran serta pekerja/buruh pada pembangunan nasional semakin meningkat, bersama resiko, tanggung jawab dan tantangan yang dihadapinya. Karenanya, dirasa perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, serta peningkatan kesejahteraan, sehingga pada waktunya mampu mengoptimalkan produktivitas kerja (Asyhadie, 2008a).

Konflik sosial ekonomi kerap kali didasari akan sistem upah yang diberikan ke pekerja. Upah merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja apabila telah melakukan kewajibannya yaitu bekerja sesuai dengan bidang dan keahlian yang telah dilakukan. Negara Indonesia mempunyai peraturan hukum yang mengatur tentang upah yang dipandang adil di mata hukum dan dimata setiap pihak yang terkait. Peraturan tersebut mengatur upah yang dianggap layak bagi para pekerja dan para pemberi kerja atau biasa disebut perusahaan.

Penetapan upah minimum ialah instruksi undang-undang, yang dimaksudkan supaya pekerja/buruh terhindar dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam hal pembayaran upah, atau

hanyalah menjadi tujuan bisnis semata. Bahwa konsep “minimum” sendiri memiliki makna habis dibelanjakan dalam waktu satu bulan. Pemberian upah yang kepada karyawan didasarkan kepada perhitungan tentang kebutuhan minimum karyawan perbulan. Kebutuhan minimum selalu berkaitan dengan kebutuhan primer (sandang, pangan serta papan). Sebutan “minimum” berarti hanyalah mencukupi untuk makan-minum, pembayaran kontrakan atau sewa rumah, serta membeli pakaian dalam satu bulan (Yosephus, 2010).

Adapun aturan yang terbaru untuk mengatur tentang sistem pengupahan terhadap pekerja adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP Pengupahan). Aturan tersebut ialah aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang disahkan pada bulan Februari Tahun 2020 (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Efektifitas penerapan peraturan hukum pada kegiatan ekonomi dalam masyarakat tidak dapat dijalankan sebagaimana mestinya. Realitas yang terjadi di lapangan dan penerapan peraturan terhadap kehidupan masyarakat terkadang mengalami benturan yang keras. Fakta di lapangan menunjukkan pihak pengusaha terkadang tidak mampu dan atau mengalami guncangan finansial dalam melakukan kewajiban pembayaran hak upah pekerja. Hal itu didasari dengan momentum pandemi *covid-19* yang terjadi menyelimuti Negara Indonesia, serta seluruh negara yang ada di Dunia.

Keruntuhan finansial ekonomi seluruh elemen dalam struktur kehidupan masyarakat terkena dampak akibat pandemi *covid-19*, sehingga menyebabkan terganggunya keseimbangan kehidupan manusia, khususnya dalam bidang kegiatan ekonomi antar pihak pemberi kerja serta pekerja. Adapun hak dan kewajiban tiap pihak yang terkait tidak dapat dilakukan seoptimal mungkin, sehingga mengakibatkan putus hubungan kerja banyak pengusaha dan pekerja. Sektor Usaha UMKM yang ada di Indonesia sangat mendapatkan pukulan telak dari efek pandemi *covid-19* yang berlangsung hingga kini. Khususnya usaha toko bangunan, yang termasuk dalam jenis usaha menengah dalam klasifikasi tipe UMKM yang ada di Indonesia. Menyusutnya tingkat pertumbuhan ekonomi menyebabkan masyarakat menahan diri untuk melakukan aktifitas belanja, dikarenakan belum ada kepastian kapan selesai pandemi yang melanda dunia.

Sektor usaha toko bangunan merupakan usaha menengah yang sangat bergantung dengan tumbuh kembang perekonomian masyarakat. Hal tersebut dibuktikan dengan semakin bertumbuh perekonomian masyarakat, mengiringi pertumbuhan *omset* keuntungan yang dialami oleh pelaku usaha toko bangunan. Banyak pelaku usaha toko bangunan yang gulung tikar dan bertahan sekuat tenaga

yang dimilikinya dengan menggunakan cara-cara untuk mempertahankan eksistensi usaha, salah satunya pemberian upah yang tak sesuai dengan upah minimum rakyat daerah.

Satjipto Raharjo mengungkapkan, perlindungan hukum ialah usaha guna mengatur beragam kepentingan dalam masyarakat agar tak muncul tubrukan antar kepentingan serta mampu menikmati seluruh hak yang diberikan hukum. Pengorganisasian dijalankan dengan membatasi kepentingan tertentu serta memberi kekuasaan kepada yang lain secara terukur (Raharjo, 2000).

Upah Minimum Regional (selanjutnya disebut UMR) ialah upah bulanan terendah yang mencakup upah pokok mencakup tunjangan tetap. Kebijakan UMR dalam rangka penetapan upah tersebut masih diketemukan sejumlah kendala, dikarenakan hingga sekarang belum terdapat keseragaman upah, baik secara Provinsi/Kabupaten/Kota maupun secara nasional dikarenakan proses penetapan upah tersebut harus diupayakan dengan sistematis (Uwiyono, et.all, 2014). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) UMR ialah suatu standar terendah yang dipergunakan para pengusaha ataupun pelaku industri dalam memberi upah ke buruh/pekerja dalam tempat kerja atau lingkungan usaha, lalu tiap daerah pemberian jumlah upah berbeda. Dikarenakan pemenuhan kebutuhan yang layak di tiap Provinsi berbeda, sehingga dinamakan Upah Minimum Provinsi (Poewardaminta, 2003).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dalam artikel ini penulis mengkaji permasalahan mengenai mengapa pelaku usaha UMKM toko bangunan tidak dapat memberikan upah sesuai dengan kebijakan upah minimum rakyat? dan bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapatkan upah murah?

Kebaharuan Penelitian dapat dipandang dengan menggunakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian sebelumnya berupa artikel penelitian yang memiliki tema seragam, sehingga menjadi dasar rujukan bagi penulis untuk melakukan penelitian. Ada 3 (tiga) artikel penelitian yang diperoleh penulis untuk menjadi rujukan penulisan. Artikel penelitian berjudul “Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)”, ditulis oleh Harin Nadindra. Artikel penelitian tersebut meneliti tentang pekerja yang tidak diberikan upah secara ketentuan UMR berdasarkan wilayah kota Semarang (Nadindra, 2018). Kemudian artikel penelitian berjudul “Penetapan Upah Minimum oleh Pengusaha Bisnis Kuliner yang Memiliki Surat Izin Usaha di Kabupaten Jember”, yang ditulis oleh Anggia Permata, Edi Wahjuni, dan Ermanto Fahamsyah. Artikel penelitian tersebut meneliti tentang pelaku usaha bisnis kuliner di daerah Kabupaten Jember yang memberikan upah minimum dengan dasar kepemilikan surat izin usaha (Permata, Wahjuni, & Fahamsyah, 2017). Selanjutnya artikel penelitian berjudul “Reformulasi Aturan Larangan Pengusaha Membayar Upah

Lebih Rendah Dari Upah Minimum”, ditulis oleh Mustakim dan Tjut Dhien Shafina. Artikel penelitian tersebut meneliti tentang larangan terhadap pengusaha membayar upah pekerja kurang dari upah minimum dengan dasar ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Mustakim & Dhien Shafina, 2020).

Penelitian yang ditulis ini mengkaji pekerja yang mendapatkan upah murah di sektor usaha UMKM khususnya toko bangunan dan penyebab terjadinya pemberian upah murah oleh pelaku usaha UMKM toko bangunan di Kota Pontianak. Kebaharuan di dalam artikel ini adalah bahwa fokus kajian perlindungan hukum terhadap pekerja yang berada di Kota Pontianak yang merupakan pekerja di sector UMKM toko bangunan, hal ini belum pernah diteliti sebelumnya.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris Data penelitian penelitian hukum empiris yang dipergunakan diantaranya data primer dan/atau data sekunder. Data primer ialah data yang didapatkan secara langsung dari lapangan dari narasumber serta responden. Pengumpulan data di lapangan yang dijalankan peneliti menggunakan wawancara. Peneliti melakukan wawancara terhadap 5 toko bangunan yang berada di wilayah Pontianak Barat, Kota Pontianak.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pelaku Usaha UMKM Toko Bangunan Tidak Dapat Memberikan Upah Sesuai Dengan Kebijakan Upah Minimum Rakyat**

Pelaku usaha UMKM bidang toko bangunan dalam mekanisme pemberian upah kepada pekerja yang bekerja bersama dalam suatu ruang lingkup tempat toko bangunan tidak dapat serta merta mengikuti aturan yang mengatur tentang sistem pemberian upah minimum rakyat. Penyebab tidak dapat terlaksananya pemberian upah berdasarkan aturan upah minimum rakyat dalam suatu daerah oleh pelaku usaha UMKM toko bangunan, dikarenakan berbagai faktor yang akan dijabarkan dalam uraian yang berisikan tentang realita yang terjadi.

#### **a. Tinjauan Hukum Pemberian Upah Berdasarkan Ketentuan Upah Pekerja Sektor UMKM Toko Bangunan**

Penetapan UMR dihitung menurut formulasi perhitungan minimum setelah dijalankan peninjauan kebutuhan hidup layak, Gubernur menetapkan UMR dengan mengacu kepada

rekomendasi Bupati/Walikota dan saran serta pertimbangan dengan pengupahan Provinsi (Khakim, 2009).

Perlindungan hukum untuk tenaga kerja di Indonesia ialah permasalahan yang seringkali dibahas. Perlindungan tentang pemenuhan gaji kepada karyawan ialah permasalahan yang tak akan pernah memiliki ujung untuk diperdebatkan baik dari pihak swasta, pemerintah ataupun pihak manajemen (Permata et al., 2017).

Dasar yang dipahami oleh kebiasaan masyarakat ialah ketika manusia bekerja, manusia itu sendiri mendapatkan hak dan kewajiban yang melekat ketika melakukan suatu pekerjaan. Pekerja mendapatkan hak dan kewajiban, begitupun pula pemberi kerja yaitu pelaku usaha. Sebelum melakukan aktifitas kerja, pekerja dan pelaku usaha sebagai pemberi kerja melakukan suatu perjanjian hubungan kerja agar dapat memberikan suatu kepastian dalam ruang lingkup hubungan kerja.

Permasalahan yang sering terjadi di kehidupan nyata masyarakat Indonesia, hak yang tidak sebanding dan atau tidak sesuai dengan kewajiban yang harus dipenuhi. Begitu pun sebaliknya ketika situasi hak dan kewajiban disepakati dan akan dipenuhi, ada kondisi tertentu yang memaksa untuk mengganggu terwujudnya situasi tersebut.

Upah merupakan hak dari pekerja dan kewajiban dari pemberi kerja. Ketentuan dasar untuk mengatur sistem pemberian upah oleh pelaku usaha dan pekerja sudah diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang terbaru yaitu PP Pengupahan yang merupakan turunan dari Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pengaturan pengupahan ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha serta pekerja, tak diperbolehkan lebih rendah atau berlawanan dengan regulasi pengupahan yang ditetapkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas di Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang sudah dirubah melalui UU Cipta Kerja, yang mengatur bahwa setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, dan bentuk dan cara pembayaran upah.

Sejumlah hal yang dapat diperhitungkan dengan upah serta upah selaku dasar perhitungan ataupun pembayaran hak serta kewajiban lainnya. Ketentuan lebih lanjut tentang kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah. Dalam hal ini, Peraturan Pemerintah yang dimaksud ialah PP Pengupahan. Berbicara mengenai upah minimum sebagaimana disebutkan pada Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, terdapat ketentuan sebagaimana diatur di dalam Peraturan Pemerintah tersebut diantaranya Pasal 23 ayat (27), Pasal 24 ayat (28), dan Pasal 25 ayat (29).

#### **b. Tinjauan Umum Usaha Kecil Menengah**

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Menengah disebutkan bahwasanya 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 (Tambunan, 2002).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS): UKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja, yakni usaha kecil ialah entitas usaha yang mempunyai jumlah tenaga kerja 5 (Lima) hingga 19 (sembilan belas) orang, sementara usaha menengah jumlah tenaganya 20 (dua puluh) sampai 99 (sembilan puluh Sembilan) orang. Peneliti menyimpulkan bahwasanya UKM ialah salah satu jenis usaha milik perorangan, badan usahanya berbadan hukum atau tak berbadan hukum. Selain berdiri sendiri badan usaha tersebut bukanlah anak perusahaan ataupun cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai ataupun berafiliasi baik langsung maupun tak langsung. Diamati dari jumlah tenaga kerja, usaha kecil tenaga kerjanya berjumlah dari 5 (lima) hingga 20 (dua puluh) orang serta memiliki omzet sedikitnya 200.000.000 per tahun. Peran UKM dalam perekonomian diantaranya: (1) selaku pemeran utama dalam kegiatan ekonomi, (2) penyedia lapangan kerja terbesar, (3) pemain penting dalam pengembangan perekonomian lokal serta pemberdayaan masyarakat, (4) pencipta pasar baru serta sumber inovasi, (5) berkontribusi pada neraca pembayaran (Koperasi, 2008).

## 2. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Murah

Pekerja dijamin oleh aturan hukum yang berlaku untuk mendapatkan kesejahteraan hidup lewat aktifitas kerja yang telah dilakukan. Perlindungan hukum kepada tenaga kerja ialah menjaga supaya tenaga kerja dapat menjalankan perkerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu wujud perlindungan hukum tersebut ialah norma kerja yang mencakup perlindungan kepada tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan serta memelihara kegairahan serta moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi dan perlakuan yang sesuai dengan martabat serta moril (Bambang, 2013).

Perlindungan itu ditujukan guna dapat merealisasikan sejumlah hak dasar pekerja serta menjamin kesamaan dan pengakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun guna merealisasikan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dengan tetap memperhatikan dunia usaha serta kepentingan pengusaha. Lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mencakup: (1) Perlindungan atas sejumlah hak dasar pekerja dalam berunding dengan pengusaha; (2) Perlindungan keselamatan serta kesehatan kerja; (3) Perlindungan khusus untuk pekerja perempuan, anak, serta penyandang cacat; (3) Perlindungan mengenai upah, kesejahteraan, serta jaminan sosial buruh (Fahrojih, 2016).

Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat memberikan suatu wadah berupa aturan hukum bagi seluruh pihak pelaku usaha agar dapat diberlakukan ketentuan pengupahan terhadap para pekerja yang bekerja di setiap lini bidang usaha para pelaku usaha. Hal tersebut tertuang dalam Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor: 860/DISNAKERTRANS/2020 Tentang Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021. Tujuan dari diberlakukannya peraturan ini ialah agar dapat meningkatkan kesejahteraan para pekerja wilayah daerah Provinsi Kalimantan Barat, dan untuk meningkatkan motivasi pelaksanaan proses produksi di segala lini bidang usaha. Upah Minimum Provinsi merupakan acuan minimum untuk setiap daerah di wilayah hukum Provinsi Kalimantan Barat agar dapat menentukan upah minimum setiap masing-masing daerah, sesuai dengan situasi serta kondisi tiap daerah yang telah diberi hak otonomi daerah.

Kota Pontianak selaku ibukota provinsi Kalimantan Barat, ialah teritorial wilayah hukum daerah Provinsi Kalimantan Barat, sehingga segala produk hukum yang berasal dari daerah Provinsi Kalimantan Barat harus dipatuhi dan mengikat bagi setiap warga Kota Pontianak. Hal tersebut juga



berlaku kepada warga Kota Pontianak yang menjadi pelaku usaha disegala lini bidang usaha, khususnya UMKM. Karena UMKM salah satu tongkat pembangunan ekonomi di suatu daerah, sehingga peningkatan keberhasilan UMKM akan menjadi salah satu faktor penunjang kesejahteraan masyarakat luas dalam suatu daerah, termasuk salah satu nya masyarakat Kota Pontianak.

#### a. Toko Bangunan Sebagai Usaha Mikro Kecil Dan Menengah

Toko bangunan ialah salah satu jenis usaha yang termasuk dalam klasifikasi jenis usaha mikro kecil menengah. Toko bangunan identik dengan usaha menengah bahkan usaha besar karena arus perputaran uang yang cukup besar. Toko bangunan merupakan jenis usaha yang memperdagangkan kebutuhan pangan dari kehidupan manusia. Rumah merupakan kebutuhan sangat penting bagi manusia, maka dari itu toko bangunan yang menjual berbagai perlengkapan dan kebutuhan penunjang tercipta dan terpeliharanya suatu rumah terus selalu dibutuhkan.

Toko bangunan dikenal oleh masyarakat merupakan usaha yang membutuhkan modal yang besar dan memiliki tingkat kesulitan cukup tinggi dalam mengoperasikan jenis usahanya. Para pelaku usaha toko bangunan kebanyakan merintis dari modal kecil hingga mencapai modal besar. Pada masa saat ini, toko bangunan sudah di masukan dalam jenis usaha mikro kecil menengah. Toko bangunan dalam kegiatan operasional usaha, pastinya di isi oleh pihak pemilik toko bangunan dan pihak pekerja yang bekerja di toko bangunan. Hubungan kerja awal tercipta ketika pelaku usaha pemilik toko bangunan membutuhkan dan menerima pekerja yang mau bekerja, sebelum bekerja, pemilik toko bangunan dan pekerja yang ingin bekerja melakukan perjanjian kerja yang mengatur apa saja yang menjadi hak serta kewajiban dari kedua belah pihak. Setelah hubungan tercipta, pekerja yang memiliki kemampuan untuk bekerja mendapatkan hak upah, dan pemilik toko bangunan memberikan upah.

**Tabel 1. UMKM Toko Bangunan Kecamatan Pontianak Barat (BPS, 2021)**

<b>Nama Toko</b>	<b>Modal Toko Barang Besar &amp; Barang Kecil</b>	<b>Karyawan</b>	<b>Pendapatan Harian</b>
TB Pajajaran	Rp 194.000.000	1 Orang	Rp 1.000.000 hingga Rp 2.000.000
TB Karet Indah Jaya	Rp 235.000.000	2 Orang	Rp 1.000.000 Hingga Rp 5.000.000
TB Fajar Bangunan	Rp 185.000.000	2 Orang	Rp 1.000.000 Hingga Rp 2.250.000

TB Paduan Indah	Rp 225.000.000	2 Orang	Rp 1.500.000 Hingga Rp 3.500.000
TB Bintang Makmur	Rp 100.000.000	Tidak ada	Rp 500.000 Hingga Rp 1.500.000

Pada masa saat ini, toko bangunan banyak juga yang merintis dari bawah dengan modal secukupnya, sehingga dalam kegiatan operasional toko bangunan tersebut, tidak dapat memberikan hak yang sesuai dengan ketentuan terbaru tentang upah pekerja. Operasional dalam suatu usaha yang sedang di rintis sangat menentukan eksistensi usaha itu sendiri. Masuk nya toko bangunan dalam jenis usaha UMKM, membuat otomatis nya usaha tersebut harus mengikuti aturan yang mengatur jenis usaha UMKM.

Karakteristik Usaha Mikro dan Kecil (Kementerian Koperasi dan UMKM) ialah sifat atau kondisi faktual yang ada pada aktivitas usaha maupun perilaku pengusaha yang berkaitan saat melaksanakan bisnisnya. Karakteristik tersebut menjadi ciri pembeda antar pelaku usaha sesuai dengan skala usahanya. Dalam sudut pandang usaha, UMK dapat dikelompokkan diantaranya UMK sektor informal, misalnya pedagang kaki lima, UMK Mikro ialah para UMK dengan kemampuan sifat pengrajin, tetapi kurang mempunyai jiwa kewirausahaan dalam mengembangkan usahanya, Usaha Kecil Dinamis ialah kelompok UMK yang mampu berwirausaha dengan menjalin kerja sama (menerima pekerjaan sub kontrak) serta ekspor, dan *Fast Moving Enterprise* ialah UMK yang memiliki kewirausahaan yang cakap serta sudah siap berubah menjadi usaha besar (Junaedi, 2018).

#### **b. Kebijakan Pemberian Upah Oleh Pelaku Usaha Toko Bangunan**

UMR di setiap daerah berbeda. Besarnya UMR mengacu kepada indeks harga konsumen, perluasan peluang kerja, kebutuhan hidup layak, keberlangsungan perkembangan perusahaan, upah umumnya yang berlaku secara regional, tingkat perkembangan perekonomian regional serta nasional (Sidauruk, 2011).

Pelaku Usaha UMKM bidang Toko Bangunan memiliki banyak tawaran dan pilihan dalam menentukan kriteria pekerja yang dibutuhkan. Hal tersebut membuat kondisi yang tidak nyaman bagi pekerja yang menginginkan bekerja di lingkungan wilayah toko bangunan, hal tersebut dikarenakan dengan semakin banyaknya lapangan pekerjaan yang, maka rendah pula upah yang akan didapat. Selain penyebab itu, tingginya jumlah angkatan kerja di Pontianak juga menjadi

salah satu pemicu makin pesatnya pertumbuhan usaha kecil yang didominasi oleh usaha non-formal. Data Badan Pusat Statistik memperlihatkan bahwasanya di tahun 2017 jumlah Angkatan kerja di Kota Pontianak sejumlah 297.834 orang dengan rata-rata tingkat Pendidikan SD hingga SMA (BPS Kota Pontianak, 2018). Tingkat Pendidikan dasar serta menengah menutup peluang untuk bagi individu untuk bekerja pada instansi formal yang mensyaratkan tingkat Pendidikan minimal diploma serta sarjana, sehingga mereka lebih memilih bekerja di sektor non-formal atau membuka usaha sendiri (Kurniawan & Fauziah, 2014).

Logika berpikir pelaku usaha UMKM Toko Bangunan ialah mendapatkan pekerja dengan upah yang seminimal mungkin, untuk menekan biaya operasional yang sudah sangat tinggi, hal tersebut dapat dimaklumi karena biaya operasional dan modal yang cukup besar dikeluarkan untuk melakukan kegiatan usaha toko bangunan, meskipun keuntungan yang didapatkan berasal dari kegiatan usaha toko bangunan tidak stabil dan margin keuntungan yang kecil. Izzati dan Rafika Sari (2013) menyatakan bahwa isu pengupahan itu selalu menjadi isu sentral dalam kebijakan pengupahan di Indonesia. Ini menarik karena kebijakan pasar kerja Indonesia yang bersifat dualistik, dimana Indonesia mempunyai penawaran tenaga kerja yang berlebih (*over supply*) serta kualitas angkatan kerja yang rendah. Secara empiris penentuan tingkat upah dalam bentuk uang menurut Todaro dalam (Sulistiawati, 2012) adalah tak pernah fleksibel serta cenderung terus turun dikarenakan lebih sering serta lebih banyak dipengaruhi dari bermacam kekuatan institusional misalnya tekanan serikat dagang ataupun serikat buruh.

Di Indonesia pengaruh pemerintah cukup kuat dalam pengupahan, dimana penentuan upah menjadi tanggung jawab pemerintah sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh. Hampir di semua negara berkembang dikenal istilah Upah Minimum sebagai jaring pengaman bagi pekerja untuk memasuki dunia kerja. Menurut Vivi Alatas dan Lisa A Cameron dalam (Izzaty & Sari, 2013), Upah minimum menjadi fokus banyak kalangan dalam upaya perlindungan perburuhan dalam wujud perundang-undangan perburuhan mengenai pengupahan. Perlindungan pemerintah dalam bentuk regulasi sangat diperlukan untuk meminimalisir terjadinya ketidakseimbangan kekuatan antara dua pihak yakni pengusaha serta keinginan pekerja/buruh. Selain itu sejumlah negara yang mengimplementasikan upah rendah akan mendapat tekanan dari kalangan internasional, hal ini sebagai wujud solidaritas antar bangsa dalam perlindungan pekerja/buruh.

Umumnya terdapat ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan di UMKM, yakni upah berdasarkan waktu, berdasarkan hasil, serta upah premi yaitu upah berdasarkan waktu, upah berdasarkan hasil, dan upah premi.

Upah berdasarkan waktu. Sistem berikut ditetapkan menurut satuan waktu kerja, yakni upah per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Melalui sistem berikut, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Tetapi kelemahan sistem berikut tak memiliki perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau tidak, sehingga dampak negatif yang mungkin muncul di karyawan memicu mereka untuk bekerja lebih baik tidak ada.

Upah berdasarkan hasil. Sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil ditentukan berdasarkan jumlah hasil (produksi) ataupun pencapaian target yang didapatkan dari tiap karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, begitu juga sebaliknya. Kelemahan sistem berikut, bila tak terdapat kontrol ketat pada hasil produksi maka dapat menghasilkan kualitas barang yang rendah. Karenanya sebagai solusi, perlu dibuatkan standar mutu guna menentukan besaran upah.

Upah premi dikenal dengan upah tambahan atau bonus, yakni upah yang diberikan ke karyawan yang bekerja baik ataupun menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu yang sama. Sistem berikut merangsang karyawan agar bekerja lebih optimal serta efisien (Junaedi, 2018).

**Tabel 2. Sistem Pemberian Upah Toko Bangunan Kecamatan Pontianak Barat (BPS, 2021)**

<b>Nama Toko</b>	<b>Jenis Pemberian Upah</b>	<b>Biaya Pemberian Upah</b>	<b>Tahun Berdiri</b>
TB Pajajaran	Harian	Rp 70.000 Per Hari	1999
TB Karet Indah Jaya	Bulanan	Rp 2.000.000 Per Bulan	2007
TB Fajar Bangunan	Harian	Rp 75.000 Per Hari	2006
TB Paduan Indah	Mingguan	Rp425.000 Per Minggu	2008
TB Bintang Makmur	Tidak Ada	Tidak Ada	2015

**Tabel 3. Klasifikasi Pekerja Toko Bangunan Kecamatan Pontianak Barat (BPS, 2021)**

<b>Nama Toko</b>	<b>Umur Pekerja</b>	<b>Pendidikan Terakhir Pekerja</b>	<b>Jangka Waktu Bekerja</b>
TB Pajajaran	56 Tahun	Sekolah Dasar	18 Tahun

TB Karet Indah Jaya	38 Tahun	Sekolah Menengah Pertama	10 Tahun
	47 Tahun	Sekolah Menengah Pertama	8 Tahun
TB Fajar Bangunan	48 Tahun	Sekolah Menengah Pertama	15 Tahun
TB Paduan Indah	33 Tahun	Sekolah Menengah Atas	5 Tahun
TB Bintang Makmur	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

#### D. SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dan data yang sudah berhasil dikumpulkan peneliti, kemudian diulas sehingga dapat diketahui kondisi nyata yang dialami pelaku usaha toko bangunan UMKM di kecamatan Pontianak Barat. Hasil wawancara memperlihatkan bahwasanya pelaku UMKM yang mampu mempekerjakan karyawan ialah pengusaha yang sudah menjalankan usahanya hingga belasan tahun membuat suatu ikatan kerja yang kuat hingga membuat pekerja yang bekerja merasa sejahtera, meskipun pemberian upah dibawah ketentuan aturan yang telah ditetapkan pemerintah, pekerja yang mendapatkan upah murah dan atau upah dibawah upah minimum kota dan bekerja di toko bangunan tidak terlalu memikirkan kenaikan upah, terkecuali beban kerja yang bertambah, pekerja menginginkan bonus yang setimpal dengan beban kerja. UMKM Toko Bangunan menentukan pemberian upah berdasarkan kinerja satuan waktu harian. Adapun beberapa pelaku menggunakan sistem waktu kerja mingguan dan bulanan dalam pemberian upah. Berbagai faktor menjadi pertimbangan dari pelaku usaha UMKM toko bangunan dalam memberikan upah kepada pekerja karena menyesuaikan situasi dan kondisi yang terjadi dimasing-masing pelaku usaha.

Kebijakan Upah Minimum Kota tidak dapat serta merta dapat diberlakukan kepada seluruh pelaku usaha toko bangunan yang termasuk dalam sektor UMKM, karena tidak semua toko bangunan termasuk dengan klasifikasi jenis usaha UMKM. Banyak toko bangunan yang merintis dan atau bertahan di tengah kondisi yang tidak menentu, seperti uraian diatas, sehingga tercipta nilai toleransi dalam hubungan kerja yang di alami oleh pelaku usaha toko bangunan dan pekerja toko bangunan. Kebijakan upah minimum ialah salah satu wujud perlindungan hukum kepada pekerja yang bekerja di bidang UMKM toko bangunan. Kebijakan UMK menjadi alat kepada pelaku usaha toko bangunan agar dapat menjaga keseimbangan kesejahteraan pekerjanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asyhadie, Z. (2008a). *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asyhadie, Z. (2008b). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Badan Pusat Statistik Kota Pontianak, 2021, sumber: <https://pontianakkota.bps.go.id/>
- Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jawa Barat: Pustaka Setia.
- Fahrojih, I. (2016). *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press.
- Izzaty, & Sari, R. (2013). ). Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia (The Minimum Wage Policy in Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, Vol.4, (No.2), p.131-145.
- Junaedi, A. (2018). Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro Dan Kecil. *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol.13 (No. 1), p. 44.
- Khakim, A. (2009). *Aspek Hukum Pengupahan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Koperasi, D. (2008). *PDB, Investasi, Tenaga Kerja, Nilai Ekspor UKM di Indonesia*. Jakarta: Depkop.
- Kurniawan, F. D., & Fauziah, L. (2014). Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Penanggulangan Kemiskinan. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, Vol. 2, (No. 2), p.12
- Mustakim, & Dhien Shafina, T. (2020). Reformulasi Aturan Larangan Pengusaha Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum. *Sosial Dan Humaniora*, Vol. 5, (No. 1)
- Nadindra, H. (2018). Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). *Notarius*, Vol. 11, (No. 1). <https://doi.org/10.14710/nts.v11i1.23126>
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- Permata, A., Wahjuni, E., & Fahamsyah, E. (2017). Penetapan Upah Minimum oleh Pengusaha Bisnis Kuliner yang Memiliki Surat Izin Usaha di Kabupaten Jember. *E-Journal Lentera Hukum*, Vol. 4, (No. 3), p.4.
- Poewardaminta, W. J. S. (2003). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

- Sidauruk, M. (2011). *Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*. Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera.
- Sulistiawati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia. *Jurnal Eksos*, Vol. 8, (No. 1), p.195-211.
- Tambunan, T. (2002). *Usaha Kecil dan Menengah Di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 28 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Uwiyono, Aloysius., et.all. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yosephus, L. S. (2010). *Etika Bisnis : Pendekatan Filsafat Moral Terhadap Perilaku Pebisnis Kontemporer*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.