

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN(STUDI KASUS PENERAPAN UPAH MINIMUM DI KOTA SAMARINDA)

Indra Riko Rosandi¹
Dr. H. Muh. Jamal Amin, M.Si²
Hj.E. Letizia Dyastari, S.Sos, M.Si³

Abstrak

Indra Riko Rosandi, Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum di Kota Samarinda), di bawah bimbingan Bapak Dr. H. Muh. Jamal Amin, M.Si , selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Hj.E. Letizia Dyastari , S.Sos. M.Siselaku Dosen Pembimbing II. Penelitian Skripsi ini dilakukan berlokasi di DISNAKER kota Samarinda, Excelso Caffee Samarinda dan Coffee Bean And Tea Leaf Samarinda. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk menggambarkan serta mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum di Kota Samarinda). Fokus penelitian yang diangkat yakni, tentang pengupahan yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, serta upah untuk pembayaran pesangon dan faktor pendukung dan penghambat peraturan pemerintah republik Indonesia No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan menggunakan teori George C. Edward III yang meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap dan struktur birokrasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi, sedangkan informan diambil secara purposive sampling dan Snowball sampling. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan akan di analisis secara kualitatif. Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum di Kota Samarinda) telah dilaksanakan tetapi belum optimal karena masih adanya ketidaksesuaian peraturan dengan fakta dilapangan

¹Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : indrarikorosandi@gmail.com

khususnya dalam lingkup penerapan UMK (upah minimum kota) di Kota Samarinda.

Kata Kunci : *upah minimum, Samarinda*

Pendahuluan

Pemerintah Indonesia memiliki peranan penting atau tugas untuk membantu warganya agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga terciptalah kesejahteraan bagi warganya. Sebenarnya hal ini sudah sesuai dengan tujuan dan cita-cita bangsa Indonesia sejak masa kemerdekaan dulu dan dituangkan kedalam Pembukaan UUD 1945 alinea keempat yang intinya menerangkan tentang tujuan Negara selain melindungi segenap bangsa Indonesia, serta memajukan kesejahteraan umum bagi warganya.

Kesejahteraan yang merata dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup untuk seluruh masyarakat Indonesia, bukan hanya untuk kelompok atau golongan tertentu namun untuk semua golongan tanpa terkecuali. Jumlah tenaga kerja di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, namun peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut tidak diiringi dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia di Indonesia. Terjadinya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan lapangan kerja yang tersedia menyebabkan jumlah pengangguran meningkat. Hal ini tentu menyebabkan posisi tawar dari calon tenaga kerja pada tiap perusahaan menjadi lemah khususnya dalam hal pengupahan.

Bagi kalangan pengusaha, agar perkembangan perusahaan dan biaya produksi menjadi tidak meningkat maka mereka berusaha menekannya dengan cara mencari pekerja/buruh yang mau dibayar sesuai dengan kemampuan perusahaan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya memiliki kesamaan kepentingan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menjaga kelangsungan perusahaan dan memiliki hubungan yang saling membutuhkan.

Pengusaha tanpa pekerja, tentunya kegiatan produksi perusahaan menjadi terganggu sehingga dapat berpotensi mengganggu perkembangan kemajuan dari perusahaan. Sedangkan bagi pekerja, mereka tanpa adanya pengusaha maka menjadi tidak mendapatkan upah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak, selain itu tentunya akan menambah daftar pengangguran di Indonesia dan tujuan dari Pembukaan UUD 1945 yang memajukan kesejahteraan umum menjadi tidak tercapai perlu adanya saling pengertian, perhatian antara pengusaha dengan pekerja. Pengusaha perlu mengerti dan memperhatikan akan kondisi kesejahteraan pekerjanya dengan memberikan upah sesuai dengan kebutuhan hidup layak, bagi pekerja juga mengerti dan memahami akan kondisi seberapa besar kemampuan perusahaan untuk memberikan upah terhadap pekerjanya. Peran Pemerintah diperlukan untuk mengatur agar hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan seimbang tanpa adanya pihak-pihak yang merasa lemah atau kuat, agar hak dan kewajiban dilaksanakan secara adil. Selain itu, kehadiran pemerintah juga diperlukan sebagai penengah apabila telah terjadi sengketa antara pengusaha dengan pekerja.

Imam Soepomo hubungan kerja (1995), yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Permasalahan beberapa tahun terakhir ini terjadi di bidang ketenagakerjaan yaitu berkaitan dengan pengupahan. Pemerintah Indonesia sebagai wujud memberikan perlindungan hukum telah mengatur tentang pengupahan di dalam Pasal 88 hingga Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan juga telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Upah Minimum.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan, dalam implementasi peraturan tersebut dikarenakan keputusan akhir berada di Pemerintah Daerah dalam hal ini diwakili oleh Gubernur dengan mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur mengenai Penetapan Upah Minimum. Menurut pendapat DPP APINDO Kalimantan Timur (2014), bahwa dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi Gubernur tidak mengikuti saran dari Dewan Pengupahan Provinsi, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dalam hal ini Bupati dan Wali kota Pengupahan, walaupun di Indonesia telah terjadi peningkatan tiap tahunnya namun, masih saja ada beberapa daerah pekerja atau buruhnya yang belum merasa puas. Bagi para pekerja atau buruh kenaikan tersebut masih belum dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Dalam menetapkan Upah Minimum kota 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 perkembangan dan produktivitas perusahaan khususnya bagi perusahaan menengah dan kecil. Pemerintah daerah dalam hal ini diwakili oleh Gubernur perlu bijaksana dan melupakan kepentingan politik dalam menetapkan Upah Minimum kota.

Kerangka Dasar Teori

Kebijakan Publik

Kebijakan publik adalah tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memecahkan berbagai masalah yang timbul dalam masyarakat, menampung aspirasi, serta mengakomodasi berbagai kepentingan yang ada di dalam masyarakat. Kebijakan publik yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah kebijakan publik atau umum. Kebijakan public merupakan suatu keputusan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah yang berwenang, untuk kepentingan rakyat, dimana kepentingan rakyat ini merupakan keseluruhan yang utuh dari perpaduan kristalisasi pendapat-pendapat, keinginan-keinginan dan tuntutan –tuntutan dari rakyat, (Soenarko. 2003:43). James E. Anderson (dalam Soenarko, 2003:41) mengemukakan pengertian kebijakan publik adalah “kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat pemerintah”.

Konsep Implementasi

Salusu (2005:49) mengemukakan bahwa implementasi adalah seperangkat kegiatan yang dilakukan menyusun suatu keputusan. Suatu keputusan selalu dimaksudkan untuk mencapai sasaran tertentu, diperlukan serangkaian aktivitas. Jadi, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah operasionalisasi dari berbagai aktivitas guna mencapai suatu sasaran tertentu.

Konsep Implementasi Kebijakan

Pendekatan yang digunakan dalam menganalisis implementasi kebijakan tentang konservasi energi adalah teori yang dikemukakan oleh George C. Edwards III (dalam Mulyono, 2009). Dimana implementasi dapat dimulai dari kondisi abstrak dan sebuah pertanyaan tentang apakah syarat agar implementasi kebijakan dapat berhasil, menurut George C. Edwards III ada empat variabel dalam kebijakan publik yaitu Komunikasi (Communications), Sumber Daya (resources), sikap (dispositions atau attitudes) dan struktur birokrasi (bureaucratic structure). Ke empat faktor di atas harus dilaksanakan secara simultan karena antara satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat.

Konsep Kebijakan Pemerintah Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja (UU No 13 Tahun 2003). Upaya pemerintah dalam melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan, sebagai berikut :

- a. Memperluas kesempatan kerja
Pemerintah bertanggung jawab untuk menciptakan lapangan tenaga kerja baru sehingga dapat memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat.
- b. Mempermudah proses rekrutmen tenaga kerja
Setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama untuk menentukan dan memilih pekerjaan. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan asas terbuka, bebas, objektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi
- c. Meningkatkan pengetahuan dan skill tenaga kerja

Kebijakan Pemerintah Tentang Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi.

Menurut Permen no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama

1 tahun berjalan. Maka UMK (upah minimum kota) dapat diartikan adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional merupakan batasan konsep yang dipakai oleh peneliti berdasarkan dari berbagai literatur yang digunakan pada bagian sub teori dan konsep. Konsep merupakan unsur pokok dari suatu penelitian serta memberikan gambaran tentang penelitian yang akan diteliti. Untuk menghindari adanya penafsiran yang berbeda, maka dari masing-masing variabel secara konsepsional dapat dirumuskan sebagai berikut: Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum di kota Samarinda) merupakan kriteria minimal tentang sistem penetapan upah minimum di kota Samarinda dimana rangkaian proses pelaksanaannya berfungsi sebagai dasar dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan penetapan upah minimum di kota Samarinda dalam rangka memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi guna mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh agar memperoleh kebutuhan hidup layak yang bermutu khususnya dalam lingkup kota Samarinda demi mewujudkan pemerataan kesejahteraan masyarakat kota Samarinda.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan melakukan pendekatan kualitatif karena penelitian ini bermaksud untuk menentukan, memahami, menjelaskan, dan memperoleh gambaran yang mendalam tentang suatu keadaan secara objektif. Menurut Moleong (2006:11) bahwa deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, dari pendapat ini dijelaskan penelitian deskriptif untuk mendapatkan data yang mungkin berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, foto, voice recorder, dokumen pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya. Selain itu pertanyaan yang sering ditanyakan adalah mengapa, alasan apa dan bagaimana terjadinya senantiasa dimanfaatkan oleh peneliti. Dengan demikian peneliti tidak akan memandang bahwa sesuatu itu sudah memang demikian keadaanya.

Penulis menggunakan dua sumber data dalam penelitian skripsi ini, yaitu data primer dan data sekunder. Kemudian dalam pengumpulan data-data, diperlukan sejumlah teknik. Untuk itu, penulis menggunakan 2 (dua) teknik pengumpulan data dalam skripsi ini. Teknik-teknik tersebut ialah dengan menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui pengumpulan teori yang digunakan sebagai pendukung dalam penelitian ini, sedangkan studi lapangan, yaitu pengumpulan data secara langsung pada obyek penelitian di lapangan, dengan menggunakan beberapa teknik antara lain observasi, wawancara, dan analisis dokumen.

Analisis data yang yang digunakan adalah metode data deskriptif kualitatif dari Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman (dalam Sugiono, 2010:247) meliputi empat komponen yaitu antara lain :

1. Pengumpulan data yaitu data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam suatu penelitian.
2. Penyederhanaan data (*Data Reduction*) yaitu memilih, memfokuskan, menyederhanakan dengan membuat abstraksi. Mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.
3. Penyajian Data (*Data Display*) yaitu menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu untuk memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisis atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.
4. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing*) yaitu merupakan langkah ketiga meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksi hubungan sebab akibat melalui hukum empiris.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Implementasi Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan (studi kasus penerapan upah minimum di kota Samarinda). Berbicara mengenai Peraturan pemerintah tentang pengupahan dalam penerapan upah minimum di Kota Samarinda sebagaimana yang di kemukakan di atas sangat menarik dan perlu mendapat perhatian yang lebih besar, karena Keberhasilan Implementasi Peraturan Pemerintah salah satunya dipengaruhi oleh faktor pengawasan dari Pemerintah khususnya DISNAKER Kota Samarinda, dengan demikian maka perlu adanya kerja sama antara pihak terkait dalam hal penerapan upah minimum agar tidak terjadi kesenjangan dalam hal upah. Peneliti menunjukkan bahwa pentingnya pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan dan komunikasi serta sosialisasi kepada buruh/karyawan demi terlaksananya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan.

Upah Minimum

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 2.442.180,62 dan perusahaan dapat mendorong pemasukkan yang selama ini menjadi kendala dalam memberikan upah kepada buruh/karyawannya.

Upah Kerja Lembur

Upah kerja lembur merupakan upah yang diperoleh oleh buruh atau karyawan yang bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Bentuk dan Cara Pembayaran Upah

Bentuk dan cara pembayaran upah dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (studi kasus penerapan upah minimum di kota Samarinda) ada 2 (dua) yaitu secara tunai atau transfer via Bank, tergantung kebijakan Perusahaan.

Denda dan Potongan Upah

Denda dan potongan upah telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, denda diberikan kepada karyawan atau buruh jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang disengaja atau tidak yang dapat merugikan perusahaan, denda dapat berupa pengurangan upah atau sanksi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan sedangkan potongan upah diberikan dalam bentuk positif contohnya untuk membayar iuran BPJS kesehatan dan BPJS JHT (jaminan hari tua).

Upah Untuk Pembayaran Pesangon

Upah untuk pembayaran pesangon telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, pesangon diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya jika kerja sama antara perusahaan dan karyawan telah berakhir maka perusahaan wajib memberikan upah untuk pembayaran pesangon.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Dalam pelaksanaan Implementasi Peraturan Pemerintah tentu ada faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam pelaksanaannya, hal ini menjadi penentu suatu peraturan akan berjalan dengan baik atau tidak sama sekali.

Faktor Pendukung

faktor pendukung implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (studi kasus penerapan upah minimum kota samarinda), Sebagai berikut :

1. Adanya kerjasama antara Disnaker kota Samarinda dengan Perusahaan-perusahaan yang ada berada di kota Samarinda dalam hal membuka lowongan kerja dan rekrutman dapat mempermudah Pemerintah mengawasi Perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (studi kasus penerapan upah minimum di kota Samarinda).
2. Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman. Upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas: a. Upah tanpa tunjangan; atau b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap,” bunyi Pasal 41 ayat (2) PP tersebut. PP ini menegaskan, bahwa Upah minimum sebagaimana dimaksud hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Sementara Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan. Artinya perusahaan-perusahaan yang berada di kota Samarinda wajib membayar upah buruh/karyawan sesuai UMK (upah minimum kota) yang berlaku di kota Samarinda yaitu sebesar Rp 2.442.180,62.
3. penetapan Upah minimum di kota Samarinda dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi di kota Samarinda agar berjalan seimbang antara Perusahaan dan buruh atau karyawan.
4. Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi, yang dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud, gubernur menetapkan Upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi. “Rekomendasi dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi,” bunyi Pasal 45 ayat (4) PP tersebut. Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota, yang nilainya harus lebih besar dari Upah minimum provinsi di provinsi.

Faktor Penghambat

faktor penghambat implementasi peraturan pemerintah republik Indonesia No 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan (studi kasus penerapan upah minimum di kota Samarinda) yaitu :

- 1) Rendahnya aktivitas ekonomi di kota Samarinda beberapa tahun terakhir.

Tidak dipungkiri lagi bahwa perokonimian kota Samarinda sangat dipengaruhi oleh batu bara, anjloknya usaha batu bara beberapa tahun terakhir berdampak langsung terhadap perokonimian kota Samarinda, salah satu dampaknya ialah melemahnya aktifitas jual beli di beberapa caffee di kota Samarinda yang biasanya menjadi tempat rapat dan tongkrongan para pekerja dari berbagai bidang usaha khususnya batu bara sehingga sulit bagi pengusaha khususnya pengusaha caffee yang berada di kota Samarinda untuk menerapkan implementasi peraturan pemerintah republik Indonesia No 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan (studi kasus penerapan upah minimum di kota Samarinda) dikarenakan pengeluaran dan pemasukkan perusahaan yang tidak sehat.

- 2) Tingginya angka pengangguran berbanding terbalik dengan lowongan pekerjaan.

Para lulusan SMA/SMK yang sederajat maupun lulusan sarjana kesulitan untuk mencari kerja di kota Samarinda karena lowongan yang tersedia di kota Samarinda berbanding terbalik dengan para pencari kerja di kota Samarinda. Data hasil proyeksi dari rencana tenaga kerja daerah Kalimantan Timur khususnya kota Samarinda terhitung ada sebanyak 20.128 jiwa pengangguran pada tahun 2016. Sehingga mudah saja bagi perusahaan nakal mempermainkan monopoli pekerjaan, dengan merekrut pekerja yang mau di beri upah dibawah UMK (upah minimum kota) Samarinda yang nominalnya sebesar Rp 2.442.180,62 yang berdampak buruk pada penerapan implementasi peraturan pemerintah republik Indonesia No 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan di kota Samrinda.

- 3) Besarnya biaya operasional perusahaan.

Salah satu faktor penghambat lainnya mengenai implementasi peraturan pemerintah republik Indonesia No 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan yaitu besarnya biaya operasional perusahaan, pemasukkan yang kecil dengan pengeluaran yang besar akan berdampak dengan keputusan-keputusan manajemen perusahaan yang dapat merugikan karyawannya seperti PHK (pemutusan hubungan kerja), dirumahkan, hingga membayar upah tidak sesuai peraturan yang berlaku dikota Samarinda.

- 4) Minimnya tenaga kerja yang kompeten di kota Samarinda.

Minimnya tenaga kerja yang kompeten di kota Samarinda berdampak langsung pada sistem pengupahan di perusahaan-perusahaan yang berada di kota Samarinda, perusahaan-perusahaan tersebut akan sulit membayar karyawan yang bekerja tidak sesuai ekspektasi perusahaan karena dapat merugikan perusahaan, dari pada merugikan perusahaan lebih baik tidak memperkerjakan karyawan tersebut atau memberi upah sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Kesimpulan

1. Pada Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan 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 Excelso Caffee , walaupun memiliki tenaga kerja yang kompeten karena biaya operasional yang tinggi maka Excelso Caffee Samrinda belum sanggup membayar gajih karyawannya sesuai UMK yang berlaku di kota Samarinda.
2. Pada dasarnya perusahaan-perusahaan yang berbentuk PT (perseroan terbatas) atau CV (persekutuan komanditer) di kota Samarinda wajib membayar gaji karyawan atau buruh sesuai UMK kota Samarinda sesuai peraturan pemerintah republik Indonesia No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan karena perusahaan berbentuk PT maupun CV telah berbadan hukum. Namun pada prakteknya masih ada perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban tersebut dengan berbagai macam alasan ditambah lagi dengan kurangnya pengawasan dari pemerintah kota Samarinda.
3. Belum maksimalnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.78 tahun 2015 tentang pengupahan dikarenakan faktor sanksi yang tidak berjalan dengan baik di kota di kota Samarinda sebab tidak adanya sidak yang dilakukan Pemerintah khususnya Disnaker kota Samarinda terhadap Perusahaan-perusahaan yang berada dikota Samarinda sehingga tidak ada efek jera bagi Perusahaan-perusahaan yang nakal dalam hal pengupahan khususnya. Pada hal Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan aturan turunan dari Peraturan Pemerintah tentang pengupahan terkait sanksi. Beleid tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 tahun 2016 tentang tata pemberian sanksi administratif PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam ketentuan ini, sanksi administratif terdiri dari beberapa tahapan, mulai dari teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha hingga denda sebesar Rp 500.000.000,-Sanksi tersebut dikenakan kepada pengusaha atas perbuatan, tidak membayar THR, tidak membagikan uang *service*, tidak menyusun

struktur dan skala upah serta tdk memberitahukan kepada seluruh pekerja, tidak membayar upah sampai melewati jangka waktu, tidak membayar denda dan melakukan pemotongan upah lebih dari 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh. Gubernur, bupati/walikota atau pejabat yang ditunjuk dapat mengenakan sanksi administratif sesuai kewenangannya. Pemberian sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan dan tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak pekerja/buruh. Pengawas ketenagakerjaan yang merupakan fungsi Negara harusnya mampu memberikan jaminan pemenuhan hak pekerja/buruh dan harus mampu memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan penciptaan iklim investasi yang kondusif.

4. Di dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan di kota Samarinda, pada dasarnya belum cukup baik karena berdasarkan data dari HUMAS DISNAKER kota Samarinda karena masih banyaknyaperusahaan yang belum melaporkan kesanggupan membayar Upah karyawan atau buruh sesuai dengan UMK yang berlaku di kota Samarinda. Walaupun belum berjalan secara maksimal, namun sudah banyak juga perusahaan yang melapor kesanggupan membayar upah sesuai UMK kota Samarinda yang berlaku. Ini di buktikan dengan sudah banyaknya perusahaan melapor ke DISNAKER kota Samarinda yang sanggup membayar upah karyawan atau buruh sesuai UMK kota Samarinda yang berlaku sebagai contohnya adalah coffee bean tea leaf.. Faktor penghambat dalam hal ini yaitu minimnya pengawasan dari pemerintah kota Samarinda.

Saran

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 di lakukan 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 pemerintah menurunkan pajak untuk perusahaan-perusahaan berbentuk PT maupun CV agar dana yang dialokasikan untuk pajak bisa di alihkan ke pembayaran Upah karyawan atau buruh.
3. 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. Contohnya 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 perusahaan memiliki pendapatan yang baik secara otomatis gaji karyawannya pasti sesuai UMK kota Samarinda bahkan mungkin di atas UMK kota Samarinda.

4. Sebaiknya Kenaikan upah minimum tidak didasarkan pada formula inflasi dan pertumbuhan ekonomi secara nasional, karena jika seperti itu kenaikan upah minimum tidak lebih dari 10 persen setiap tahunnya. padahal kebutuhan buruh selalu dinamis.
5. Seharusnya pihak Disnaker kota Samarinda sering melakukan sidak ke Perusahaan-perusahaan yang berada di kota Samarinda dan melakukan wawancara langsung kepada buruh atau karyawan dan staf Perusahaan tentang pengupahan secara terpisah guna memperkecil kemungkinan Perusahaan-perusahaan tidak membayar upah sesuai UMK (upah minimum kota) Samarinda yang berlaku.

Daftar Pustaka

- Edwards III, George C, *Implementing Publik Policy*. 1980 Congressional, Quartely press.
- Miles, Matthew, B. dan A. Michael Huberman, 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Moleong J. Lexy, 1989. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Salusu, J. 2005. *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta : Gramedia Widiasurana.
- Soepomo, Imam. 1971. *Hukum Perburuhan, Cetakan 1*, Jakarta: Djembatan.
- Soenarko sd, h. 2003. *kebijaksanaan pemerintah*. airlangga university press. surabaya.

Dokumen:

- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- UU No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan
- Permen no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Tentang Upah Minimum
- Pasal 88 hingga Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Upah Minimum.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan