

## **Analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terhadap Pemenuhan Upah Minimum Regional (UMR) bagi UKM di Kota Medan**

**Irhamna Tanjung<sup>1</sup>, Zuhrinal M. Nawawi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

[irhamnatanjung20@gmail.com](mailto:irhamnatanjung20@gmail.com), [zuhrinal.nawawi@uinsu.ac.id](mailto:zuhrinal.nawawi@uinsu.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Regional Minimum Wage, namely Territorial The lowest wage permitted by law is the basic standard carried out by business actors or industry players to provide salaries to workers or workers who work in actual workplaces. Which includes Small and Medium Enterprises (SMEs) are cafes, general traders, the small business sector, sellers (clothing), drug stores and others. The problems studied are how to determine the lowest wage according to the province's decent living needs (KHL), what are the obstacles for small and medium enterprises in providing compensation under low-wage areas, and what is the government's role in implementing the UMR in Medan city? authority to implement regional minimum wages for small and medium enterprises. This study uses a juridical regularization methodology, more specifically by taking stock, researching and investigating and also studying the law as a set of positive guidelines or standards in the whole series of laws governing human existence, utilizing supporting information, especially work regulations, and salary guidelines. take references from books, journals and others related to the issues raised. The duties of public bodies in implementing the regional minimum wages permitted by law have been regulated in Regulation No. 13 of 2003 concerning Manpower.*

**Keywords:** UMR, UKM, Manpower Office

### **ABSTRAK**

Upah Minimum Regional yaitu Teritorial Upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang yaitu standar dasar yang dilakukan oleh para pelaku usaha atau pelaku industri untuk memberikan gaji kepada buruh atau pekerja yang bekerja di tempat kerja yang sebenarnya. Yang termasuk Usaha Kecil Menengah (UKM) adalah kafe, pedagang umum, sektor usaha kecil, penjual (pakaian), toko obat-obatan dan lain-lain. Masalah yang diteliti adalah bagaimana menentukan upah terendah menurut kebutuhan hidup yang layak (KHL) provinsi, apa hambatan bagi usaha kecil dan menengah dalam memberikan kompensasi di bawah wilayah dengan upah rendah, dan bagaimana peran pemerintah dalam penerapan UMR di kota medan?. kewenangan dalam melaksanakan upah minimum regional untuk usaha kecil dan menengah. Kajian ini menggunakan metodologi yuridis regularisasi, lebih spesifik dengan mengambil stok, meneliti dan menyelidiki dan juga mendalami hukum sebagai sekumpulan pedoman atau standar positif dalam keseluruhan rangkaian hukum yang mengatur keberadaan manusia, memanfaatkan informasi penunjang, khususnya peraturan kerja, dan pedoman gaji, penelitian ini juga mengambil referensi dari buku, jurnal dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah yang diangkat. Tugas badan publik dalam melaksanakan upah minimum regional yang diizinkan oleh undang-undang telah diatur dalam Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Kata kunci :** UMR, UKM, Dinas Tenaga Kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan adalah suatu permasalahan yang tidak bisa diatasi di Indonesia. Saat ini begitu banyak permasalahan yang terkait dalam bisnis muncul di tingkat yang dangkal. Banyak dari mereka begitu kewalahan dengan isu pelanggaran peraturan dan pedoman kerja. Permasalahan yang banyak terjadi yaitu, demo yang dilakukan pekerja atau buruh mengakibatkan pada kurangnya aturan kompensasi atau penghargaan, seperti menetapkan kompensasi di bawah kebutuhan dasar hidup. Kompensasi merupakan bagian utama dalam hubungan modern antara buruh dan manajer juga mempunyai kontras dan bahkan sering kali berjuang.<sup>1</sup>

Peran otoritas publik (pemerintah) adalah hal yang sangat penting dalam banyak masalah yang berkaitan dengan perusahaan. Dalam sistem peningkatan pasokan tenaga kerja, otoritas publik menyusun strategi dan menyiapkan pengaturan tenaga kerja yang wajar yang mencakup pengaturan tenaga kerja skala besar dan pengaturan tenaga kerja mini dan siap berdasarkan data tenaga kerja yang meliputi: penduduk, tenaga kerja, posisi terbuka, persiapan kerja termasuk keterampilan posisi, kegunaan kerja, hubungan modern, kondisi iklim kerja, upah dan bantuan pemerintah dari buruh, dan pembantu pensiun federal buruh

Dalam kajian ini dipusatkan pada pengelolaan oleh UPT. Tinjauan Kerja pada kepuasan upah atau tingkat upah. Manajemen yang disinggung untuk situasi ini adalah tindakan penatausahaan dan penegakan peraturan di bidang penyediaan tenaga kerja. Mengingat pasal 28D ayat 2 Undang-undang 1945, menyatakan bahwasanya "tiap orang berhak untuk bekerja dan memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan sah dalam suatu hubungan usaha". Mengingat pasal 88 Peraturan No.13 Tahun 2003 tentang Penyediaan Tenaga Kerja menyatakan bahwa untuk menghasilkan pendapatan yang memenuhi penghidupan yang adil bagi umat manusia, otoritas publik menetapkan strategi kompensasi yang melindungi buruh. Strategi pembayaran menggabungkan pengaturan gaji terendah yang diizinkan oleh hukum. Pasal 89 menjelaskan bahwa persyaratan hidup layak (KHL) dalam menetapkan upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang dilakukan secara bertahap.

Sesuai aturan dan pedoman, pelaksanaan strategi pengupahan memang bisa dihentikan, namun hakikatnya masih banyak perusahaan yang tidak memberlakukan teknik penangguhan. Keadaan ini terjadi karena Dinas Tenaga Kerja dan Imigrasi tidak mengarahkan sosialisasi secara merata di seluruh wilayah Kota Medan, selain itu hubungan antara atasan dan otoritas publik yang kurang baik, sehingga pengelola tidak memiliki ide foggiest tentang komponen untuk menanggukkan pelaksanaan teritorial bayaran terendah yang diizinkan oleh strategi hukum. Bagi visioner bisnis yang memahami cara menanggukkan gaji terendah

---

<sup>1</sup> Budiyono, "Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan", Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang 2007, hal 32

provinsi yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan, mereka juga ragu-ragu untuk melakukannya karena mereka khawatir tentang kemungkinan bahwa bisnis mereka nantinya akan dikacaukan, karena pedoman bisnis Para pelaku usaha kecil menengah harus bertahan agar usahanya tetap berjalan, dan mencari keuntungan sebanyak-banyaknya yang dapat diharapkan, yang utama adalah menjauhi kemalangan. Jadi bos sangat berhati-hati dalam memutuskan, mengingat untuk menjawab permintaan dari pekerja mereka dan dari otoritas publik, terutama untuk kompensasi..<sup>2</sup>

Pada tahun 2022 ini kota medan tetap menjadi yang tertinggi di provinsi sumatera utara. Sedangkan untuk UMR terendah jatuh pada kota Pematang Siantar. Upah minimum kota medan 2022 berlaku pada 1 januari 2022

Tahun	Nilai
2022	Rp. 3.370.645
2021	Rp. 3.222,556
2020	Rp. 3.222,556

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang : **Analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumater Utara Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi UKM di Kota Medan**

### Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka peneliti akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penetapan UMR sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL)?
2. Bagaimana kendala usaha kecil dan menengah (UKM) dalam pemberian UMR di kota Medan?
3. Bagaimana peranan otoritas publik (pemerintah) dalam pemberian UMR di kota medan?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Agar memahami Bagaimana pemberian UMR sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL)
2. Agar memahami kendala UKM dalam pemberian UMR di kota medan.
3. Agar memahami peranan otoritas publik dalam melakukan UMR bagi UKM di kota medan.

---

<sup>2</sup> Ebby Mahendra Putra, Skripsi: “*Pengawasan Disnakertrans dalam upaya pemenuhan upah minimum kota (UMK) kabupaten jember tahun 2016*” ( Jember: Universitas Jember, 2019), Hal. 1-11

### **Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis adalah kemajuan informasi, pengumpulan dan pemahaman serta bekerja pada sifat informasi yang berhubungan dengan bagian otoritas publik dalam melaksanakan upah minimum regional untuk usaha kecil dan menengah.

#### 2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang dihadapi dapat diambil oleh pembuatan strategi, implementasi peraturan dan daerah secara keseluruhan, dan itu menyiratkan bahwa eksplorasi dapat digunakan oleh daerah dalam kehidupan sehari-hari, karena sebagian besar akan menganggap normal untuk memberikan keuntungan dan kontribusi. kepada daerah, pemerintah, pemerintah terdekat, organisasi atau yayasan yang berhubungan dengan bisnis, khususnya dalam hal pekerjaan. Kompensasi di Indonesia yang berhubungan dengan sekitar, pembayaran upah minimum yang diizinkan oleh hukum untuk usaha kecil dan menengah di Kota Medan

#### 3. Manfaat Akademis

Kajian ini diandalkan untuk meningkatkan koleksi kajian ilmu hukum, khususnya peraturan kerja tentang tugas pejabat publik dalam melaksanakan upah minimum regional untuk usaha kecil dan menengah dan sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana. program perskuliahan di Sekolah universitas islam negeri sumatera utara medan.

### **TINJAUAN LITERTUR**

#### **Pengertian Upah Minimum Regional**

Upah minimum regional adalah upah terendah yang diizinkan menurut standar undang-undang yang diperoleh seorang buruh atau pekerja dalam suatu unsur usaha yang mencakup wilayah atau tingkat kota yang tidak ditetapkan oleh wakil pimpinan meskipun pembicaraan itu diajukan oleh ketua atau pejabat dengan UMP sebagai semacam perspektif. Gaji terendah yang diizinkan oleh undang-undang terdiri dari gaji pokok setiap bulan termasuk imbalan tetap, misalnya pengiriman makanan, transportasi, tunjangan kesehatan, perlindungan, dan lain-lain..<sup>3</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah minimum regional yang diizinkan undang-undang adalah “standar dasar yang digunakan oleh para pelaku usaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada buruh/pekerja dalam iklim usaha atau lingkungan kerja dan setiap daerah berbeda-beda caranya. banyak upah yang diberikan Karena pemenuhan kebutuhan yang sah di setiap wilayah adalah unik, hal itu dikenal sebagai upah terendah yang biasa diizinkan oleh hukum”.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> <https://kamus.tokopedia.com/u/upah-minimum-regional/>

<sup>4</sup> W.j.s Poewardaminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 2003,hal

### **Usaha Kecil dan Menengah**

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan jenis usaha yang dilihat dari besar kecilnya organisasi keluarga dan usaha mandiri hanya memiliki perwakilan yang bervariasi antara 1-19 individu. Sementara itu, usaha menengah memiliki antara 20-99 perwakilan. UKM ini telah terbukti menjadi jenis usaha yang mampu bertahan dalam keadaan darurat keuangan yang terjadi di Indonesia. Usaha kecil dan menengah adalah salah satu bidang yang membuat komitmen penting untuk mendorong pembangunan moneter Indonesia. Ini karena batas retensi UKM untuk bekerja sangat besar dan mendekati orang kecil. Pengukuran tenaga ahli Indonesia menunjukkan bahwa 99,5% tenaga kerja Indonesia bekerja di area UKM (Kurniawan, 2008). Hal ini diakui sepenuhnya oleh otoritas publik, sehingga UKM dikenang sebagai salah satu titik fokus program perbaikan yang dicanangkan oleh pemerintah Indonesia. Strategi pemerintah terhadap UKM tertuang dalam berbagai peraturan dan undang-undang tidak resmi.<sup>5</sup>

### **METODE PENELITIAN**

Kajian ini menggunakan metodologi yuridis regularisasi, khususnya dengan menelaah, mengkaji dan meruntuhkan serta memahami hukum sebagai sekumpulan pedoman atau standar positif dalam seperangkat hukum umum yang mengatur keberadaan manusia. Kekhususan dari pengujian ini adalah eksplorasi wawasan ekspresif yang merupakan pengujian untuk menggambarkan perkembangan korespondensi logis dan memecah isu-isu yang ada yang akan diperkenalkan secara ilustratif. Jenis informasi yang digunakan adalah informasi tambahan. Informasi opsional termasuk bahan pustaka yang berhubungan dengan penelitian, informasi tambahan mencakup: bahan penting yang sah, bahan tambahan yang sah, dan bahan hukum tersier. Mengumpulkan informasi dalam eksplorasi ini melalui studi menulis. Kajian penulisan merupakan audit terhadap bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Informasi dibedah dengan cara subyektif yang mengatur.<sup>6</sup>

### **HASIL PENELITIAN**

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

Kepastian upah minimum regional telah diatur dalam pasal 46 dan pasal 47 undang-undang tidak resmi Nomor 78 Tahun 2015 tentang Kompensasi, di daerah selanjutnya tentang jaminan upah paling kecil atau biasa di tiap daerah. Wilayah pembayaran terendah yang diizinkan oleh undang-undang diterapkan oleh wakil pemimpin berdasarkan kontribusi dari dewan kompensasi, yang dimulai dari provinsi gaji terendah yang diizinkan oleh proses penetapan hukum. Mencermati penjelasan Pasal 1 ayat (1) Peraturan No. 104 Tahun 2004 tentang Badan

---

<sup>5</sup> Jaidan Jauhari, “*Upaya Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dengan Memanfaatkan E-Commerce*” Jurnal Sistem Informasi (JSI), Vol, 2, No. 1, April 2010.

<sup>6</sup> *Ibid*, hal. 13

Kompensasi, ditegaskan bahwa dewan pengupahan merupakan organisasi non-underlying yang bersifat tiga sisi. Pasal 2 dan Pasal 3 Peraturan Nomor 104 Tahun 2004 tentang Badan Kompensasi menyatakan bahwa pengupahan terdiri dari 3 golongan, antara lain:

1. Dewan pengupahan nasional yang selanjutnya disebut Dapenas
2. Dewan pengupahan provinsi yang selanjutnya disebut Dapeprov
3. Dewan pengupahan kabupaten/kota yang selanjutnya disebut Depakab/Depeko

Pasal 7 undang-undang nomor 104 tahun 2004 tentang pengupahan menyebutkan bahwa susunan keanggotaan dewan pengupahan nasional, antara lain:

1. Ketua merangkap anggota dari unsur pemerintah
2. Wakil ketua sebanyak 2 (dua) orang merangkap sebagai anggota masing-masing dari unsur serikat pekerja /serikat buruh dan organisasi pengusaha
3. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah yang mewakili instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenakerjaan
4. Anggota

Pasal 23 undang-undang 104 tahun 2004 tentang dewan pengupahan menyebutkan bahwa susunan keanggotaan dewan pengupahan provinsi, antara lain:

1. Ketua, merangkap sebagai unsur pemerintah
2. Wakil ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur perguruan tinggi/pakar
3. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah yang mewakili satuan organisasi perangkat daerah provinsi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
4. Anggota

Pasal 41 undang-undang nomor 104 tahun 2004 tentang dewan pengupahan menyebutkan bahwa susunan keanggotaan dewan pengupahan kabupaten/kota antara lain:

1. Ketua, merangkap sebagai unsur pemerintah
2. Wakil ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur perguruan tinggi/pakar
3. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah yang mewakili satuan organisasi perangkat daerah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
4. Anggota

Upah minimum regional adalah upah bulanan terkecil yang terdiri dari kompensasi penting termasuk tunjangan yang layak. Masih banyak kendala bagi pemerintah daerah untuk menetapkan upah minimum yang diperbolehkan oleh undang-undang mengenai penetapan kompensasi, dengan alasan selama ini belum ada konsistensi pengupahan, baik di tingkat umum, daerah/kota maupun secara luas. mengingat fakta bahwa proses penetapan gaji ini harus diupayakan secara metodis.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Aloysius Uwiyono, et.,al, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, DRC, Jakarta, 2013, hal 71.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada bagian kedua “pengupahan” tepatnya dimulai dari pasal 88 sampai dengan pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap pasal-pasal dimaksud sebagai berikut:

1. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena menjalani hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>8</sup>

Jaminan upah minimum regional harus direncanakan ke depan untuk buruh, karena buruh/pekerja juga orang-orang yang pasti memiliki orang-orang di masa depan dengan segudang tujuan dalam kehidupan sehari-hari, penting untuk memutuskan upah minimum regional sesuai KHL. Harapan yang cukup lama diinginkan oleh setiap buruh/pekerja. Saat ini tinggal persoalan eksekusi oleh pihak yang bersangkutan, khususnya pelaku usaha, dalam melaksanakan upah minimum regional yang diizinkan oleh kepastian hukum menurut KHL.

Berbeda dengan aturan yang lalu di mana Dewan Pengupahan secara konsisten memimpin audit KHL, dengan mengarahkan tinjauan lapangan, bagian-bagian dari KHL diselidiki dalam waktu 5 tahun..<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Undang-undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>9</sup> Dian Rohmawati, Peran Dewan Pengupahan Dalam Perencanaan Upah Minimum Kota Malang, Jurnal Unitri, Vol 4, No. 2, Malang, 2014, hal 10.

**Tabel, 2. Komponen K ebutuhan Hidup Layak**

NO	Komponen	Kualitas/Kriteria	Jumlah Kebutuhan
I	1. Beras Sedang	Sedang	10 Kg
	2. Sumber Protein		
	a. Daging	Sedang	0,7 Kg
	b. Ikan Segar		
	c. Telur Ayam	Baik	1,2 Kg
	3. Kacang-kacangan, Tempe/Tahu	Telur Ayam Ras	1 Kg
4. Susu Bubuk		4,5 Kg	
5. Gula Pasir			
6. Minyak Goreng	Baik		
	8. Buah-buahan		0,9 Kg
	9. Karbohidrat	Sedang	
	10. Teh atau Kopi		3 Kg
	11. Bumbu-bumbuan	Sedang	
			2 Kg
		Curah	7,2 Kg
		Baik	
			7,5 Kg
		Baik	3 Kg
		Sedang	
			75 Kg
	Celup/ Sachet	15%	
	Nilai 1 s/d 10		
II	Sandang		
	12. Celana Panjang/ rok/ pakaian muslim	Katun/ Sedang	6/12 potong
	13. Celana Pendek		1/12 Buah
	14. Ikat Pinggang	Katun/ Sedang	6/12 Potong
	15. Kemeja Lengan Pendak		6/12 Potong
	16. Kaos Oblong/ BH	Kulit	1/12 helai
	17. Celana Dalam		2/12 pasang
	18. Sarung Kain Panjang		4/12 pasang
	19. Sepatu	Sintetis/ Polos	1/12 buah
	20. Kaos Kaki	Katun	2/12 buah
	21. Perlengkapan Pembersih Sepatu	Sedang	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Semir Sepatu</li> <li>b. Sikat Sepatu</li> <li>22. Sandal jepit</li> <li>23. Handuk Mandi</li> <li>24. Perlengkapan Ibadah                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sajadah</li> <li>b. Mukena</li> <li>c. Peci</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sedang</li> <li></li> <li>Kulit Sintetis</li> <li>sedang</li> <li></li> <li></li> <li></li> <li>sedang</li> <li>sedang</li> <li></li> <li>karet</li> <li>100x60 cm</li> <li></li> <li>Sedang</li> <li></li> <li>Sedang</li> <li></li> <li>Sedang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2/12 pasang</li> <li>2/12 potong</li> <li>1/12 potong</li> <li>1/12 potong</li> <li></li> <li>1/12 potong</li> <li>1/12 potong</li> <li>1/12 potong</li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> </ul>
III	Perumahan <ul style="list-style-type: none"> <li>25. Sewa Kamar</li> <li>26. Dipan/ tempat tidur</li> <li>27. Perlengkapan Tidur               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kamar busa</li> <li>b. Bantal busa</li> </ul> </li> <li>28. Sprei dan Sarung Bantal</li> <li>29. Meja dan kursi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No. 3 Polos</li> <li>Busa</li> <li></li> <li>Busa</li> <li></li> <li>Katun</li> <li>1 meja 4 kursi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 bulan</li> <li>1/48 buah</li> <li></li> <li>1/48 buah</li> <li>2/36 buah</li> <li>2/12 set</li> <li>1/48 set</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>31. Sapu</li> <li>32. Perlengkapan Makan               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Piring Makan</li> <li>b. Gelas Minum</li> <li>c. Sendok Garpu</li> </ul> </li> <li>33. Ceret Aluminium</li> <li>34. Wajan Aluminium</li> <li>35. Panci Aluminium</li> <li>36. Sendok masak</li> <li>37. Rice Cooker ukuran ½ liter</li> <li>38. Kompor dan perlengkapannya               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompor 1 tungku</li> <li>b. Selang dan Regulator</li> <li>c. Tabung gas 3 kg</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ljud Sedang</li> <li></li> <li>Polos</li> <li>Polos</li> <li>Sedang</li> <li>Ukuran 25 cm</li> <li>Ukuran 32 cm</li> <li>Ukuran 32 cm</li> <li>Aluminium</li> <li>350 watt</li> <li></li> <li>SNI</li> <li>SNI</li> <li>Pertamina</li> <li>3 kg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1/12 buah</li> <li></li> <li>3/12 buah</li> <li>3/12 buah</li> <li>3/12 pasang</li> <li>1/24 buah</li> <li>1/24 buah</li> <li>2/12 buah</li> <li>1/12 buah</li> <li>1/48 buah</li> <li></li> <li>1/24 buah</li> <li>10 liter</li> <li>1/60 buah</li> <li>2 tabung</li> </ul>

	39. Gas elpiji	Isi 20 liter	2/12 buah
	40. Ember plastik	Sedang	1/22 buah
	41. Gayung Plastik	900 watt	1 bulan
	42. Listrik	14 watt	3/12 buah
	43. Bola lampu hamet energi	Standar PAM	2 meter kubik
	44. Air Bersih	Cream/	1.5 Kg
	45. Sabun cuci pakaian	Detergen	1 buah
	46. Sabun cuci piring/ colek	500 gr	1/48 buah
	47. Setrika	250 watt	1/24 buah
	48. Rak Portable Plastik	Sedang	1/36 buah
	49. Pisau dapur	Sedang	1/36 buah
	50. Cermin	30x50 cm	
IV	Pendidikan		
	51. Bacaan/ radio	Tabloid 4 bad	4 buah
	52. Bolpoin/pensil	Sedang	6/12 buah
V	Kesehatan		
	53. Saranan kesehatan		
	a. Pasta gigi	80 gr	1 tube
	b. Sabun mandi	80 gr	2 buah
	c. Sikat gigi	Produk lokal	3/12 buah
	d. Shampo	Produk lokal	1 botol 100 ml
	e. Pembalut/alat cukur	Isi 10	1 set
	54. Deodorant	10 ml/gr	6/12 botol
	55. Obat anti nyamuk	Bakar	3 set
	56. Potong rambut	Salon	6/12 kali
	57. Sisir	Biasa	2/12 buah
VI	Transportasi		
	58. Transportasi kerja dan lainnya	Angkutan umum	30 hari (PP)
VII	Rekreasi dan tabungan		
	59. Rekreasi	Daerah sekitar	2/12
	60. Tabungan	2% dari nilai 1s/d 59	2%

Standar kehidupan layak di atas menerapkan prinsip-prinsip yang sesuai dengan KHL, sehingga angka KHL di Indonesia jelas masih belum mencerminkan kepuasan KHL oleh otoritas publik bagi buruh/pekerja. otoritas publik juga belum maksimal dalam memenuhi hak pensiun yang dikelola pemerintah bagi warganya. Atasan sebagai manajer yang memiliki kedudukan yang lebih membumi memegang kewenangan penuh atas pengelolaan organisasi, mengingat dari segi wilayah upah

terendah, sehingga visioner bisnis juga harus memiliki pilihan untuk bersikap wajar bagi pekerja/buruh..<sup>10</sup>

Pengaturan pemerintah provinsi untuk menangani upah minimum yang diizinkan oleh badan hukum yang dapat membuat hubungan yang menguntungkan antara buruh/pekerja dan manajer dan strategi ini dapat memahami kompensasi yang baik bagi pekerja/buruh sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan perundang-undangan. dan pedoman yang berhubungan dengan upah minimum regional.

### **Kendala-kendala Usaha Kecil dan Menengah Dalam Memberi Upah Minimum Regional**

Usaha kecil dan menengah adalah organisasi yang benar-benar membuat komitmen positif baik kepada otoritas publik maupun masyarakat. Mempertahankan pekerjaan, mengurangi pengangguran dan merupakan sumber pendapatan pemerintah terdekat. Meski demikian, pengurusan usaha kecil dan menengah masih sangat sederhana, misalnya pelaksanaan pemberian upah kepada buruh.<sup>11</sup>

Dalam melakukan dan berinovasi, usaha kecil dan menengah pasti akan menemui hambatan yang berbeda, terutama hambatan dalam pemberian upah kepada buruh/pekerja, yang pada dasarnya usaha kecil dan menengah masih tidak dapat disangkal untuk memberikan upah kepada buruh/pekerja selama UMR yang diizinkan oleh hukum. Beberapa hambatan bagi UKM dalam memberikan upah minimum regional adalah:

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

Masalah yang paling mendasar bagi UKM di Medan adalah pengaturan pembiayaan usaha (permodalan). Minimnya kebutuhan modal usaha mempengaruhi UKM dalam memberikan UMR kepada buruh di kota Medan. Oleh karena itu, pada umumnya UKM di Kota Medan merupakan organisasi swasta atau organisasi yang sifatnya tertutup, tergantung pada batasan modal dari pemiliknya. UKM di Kota Medan juga diwajibkan sejauh masuknya sumber pembiayaan. Sampai saat ini, sistem pembiayaan yang diberikan oleh bank bergantung pada pemberian jaminan.

#### **2. Laba UKM Relatif Rendah**

Masalah UKM di kota Medan adalah rendahnya presentasi UKM yang seharusnya dilihat dari manfaatnya. Keuntungan yang masih rendah dan keuntungan dari modal awal yang terlambat menunjukkan presentasi lemah dari area moneter. UKM di Kota Medan masih sangat minim dalam usaha pengembangan barang dan pembuatan barang baru. UKM juga tidak membidik upaya pengembangan pasar sehingga tidak ada ekspansi dalam transaksi,

---

<sup>10</sup> Ej Sinaga, *Upaya Pemerintah Dalam Merealisasikan Kemudahan Buruh Dan Pengusaha Di Indonesia*, Jurnal Recht Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional, Vol 6, No. 3, 329-348, 2017, hal 2.

<sup>11</sup> M Kuncoro, *Usaha Kecil di Indonesia: profil, Masalah dan Strategi Pemberdayaan*, Jurnal Hukum, Vol. 7, No.6, 2000, hal 22

rendahnya keuntungan UKM disebabkan oleh beberapa hal, seperti tidak adanya modal kerja. Keharusan ini menghasilkan efisiensi yang rendah dalam pertemuan bisnis ini.

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

Sebagian besar organisasi UKM di kota Medan merupakan organisasi warisan. Sifat terbatas SDM di kota Medan baik dari segi pengajaran maupun informasi dan kemampuan sangat berpengaruh terhadap penyelenggaraan usahanya.

### **4. Lemahnya Jaringan Usaha dan Kemampuan Pasar**

UKM di Kota Medan secara keseluruhan memiliki organisasi bisnis yang sangat terbatas dan kemampuan masuk pasar yang rendah, selain itu jumlah barang yang dihasilkan masih sangat terbatas dan kualitasnya kurang baik.

Terhadap keharusan-keharusan yang digambarkan di atas, UKM merasa sangat tertantang dengan pendekatan pemerintah terhadap UMR di kota Medan, jika UKM di kota Medan yang hanya memiliki modal dan upah rendah diharapkan membayar upah kepada buruh selama upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang, maka pada saat itu, UKM akan mengalami likuidasi.

## **Bagaimana Peran Pemerintah Dalam Pemenuhan Upah Minimum Regional Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara**

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas menyelesaikan masalah ketenagakerjaan dan keimigrasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan daerah. Untuk memenuhi kewajibannya, Administrasi Ketenagakerjaan Sumatera Utara melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan penyusunan program dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- b. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- c. Penyelenggaraan pengelolaan penempatan tenaga kerja dan pasar kerja.
- d. Penyelenggaraan pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja serta lembaga latihan.
- e. Penyelenggaraan pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi.
- f. Penyelenggaraan pengelolaan pemagangan.
- g. Penyelenggaraan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.
- h. Penyelenggaraan pemberian fasilitas hubungan industrial, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja dan purna kerja.
- i. Penyelenggaraan pengelolaan transmigrasi.
- j. Penyelenggaraan pemberian fasilitas penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten/kota.
- k. Penyelenggaraan pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

- l. Penyelenggaraan pemberdayaan sumber daya dan mitra kerja bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- m. Penyelenggaraan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.<sup>12</sup>

Adapun susunan organisasi Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris Dinas dibantu oleh:
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b. Sub Bagian Keuangan
  - c. Sub Bagian Program dan Akuntabilitas dan informasi publik.
3. Kepala Bidang Pembinaan dan Pelatihan dan Penempatan Kerja dibantu oleh:
  - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - b. Seksi Latihan , Standarisasi dan Kompetensi Kerja
4. Kepala Bidang Hubungan Industrial dibantu oleh:
  - a. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - b. Seksi Persyaratan Kerja
  - c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
5. Kepala Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan dibantu oleh:
  - a. Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan
  - b. Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - c. Seksi Ketenakerjaan
6. Kepala Bidang Ketransmigrasian dibantu oleh:
  - a. Seksi Fasilitas Penyiapan Lahan dan Penyelesaian Permasalahan
  - b. Seksi Pembangunan Pemukiman
  - c. Seksi Pembinaan Ekonomi Transmigrasi
7. Kepala Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Tenaga Kerja dibantu oleh:
  - a. Sub Bagian Tata Usaha
  - b. Seksi Penyiapan Tenaga Kerja Terampil
  - c. Seksi Pelatihan Pengembangan Produktivitas dan Berbasis Masyarakat
8. Kepala Unit Pelaksanaan Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan dibantu oleh:
  - a. Sub Bagian Tata Usaha
  - b. Seksi Penegakan Hukum
  - c. Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup>Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

<sup>13</sup> *Ibid.*

### **Peran Pemerintah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah**

Terkait dengan pedoman pelaksanaan kerja, khususnya standar tentang kompensasi, otoritas publik memiliki komitmen untuk menyelesaikan kemajuan pengawasan. Sesuai Pasal 173 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa "Kewenangan umum memberikan pengarahannya tentang komponen-komponen dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan penyediaan tenaga kerja, khususnya dalam hal pelaksanaan Upah Serendah-rendahnya Daerah yang diperbolehkan oleh undang-undang". Pengarahan dan pengawasan dilakukan dengan mengunjungi organisasi untuk melihat bagaimana upah terendah yang diizinkan oleh pedoman hukum dijalankan dalam organisasi, khususnya UKM.

Sesuai dengan penyesuaian kerangka kewenangan publik dari inkorporasi menjadi desentralisasi, penguatan organisasi pemerintahan akan menempatkan tenaga ahli untuk melaksanakan kewenangan biasa dan kewenangan daerah/daerah. Otoritas publik memainkan peran mendasar untuk membuat tindakan dengan tujuan agar hubungan antara pekerja/buruh, dan manajer berjalan secara damai dan seimbang berdasarkan pedoman kebebasan dan komitmen yang adil. Pada dasarnya, otoritas publik juga mengambil bagian dalam menjaga keselarasan siklus penciptaan untuk kepentingan yang lebih luas..<sup>14</sup>

Pasal 88 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Penyediaan Tenaga Kerja menyatakan bahwa "untuk menetapkan upah yang menangani masalah-masalah yang tepat, otoritas publik menetapkan strategi pengupahan yang melindungi pekerja/buruh". Dalam pasal ini dijelaskan bahwa KHL dalam penetapan UMR dilakukan secara bertahap. Kewenangan publik dalam menetapkan upah minimum yang diizinkan oleh undang-undang adalah dengan fokus pada kegunaan, pengembangan keuangan, dan fokus pada organisasi yang paling terhambat.

Suwarto mengungkapkan bahwa kapasitas organisasi menjadi determinan fundamental dalam menentukan besaran upah. Ada upah tidak tetap yang menyatakan bahwa dalam hal organisasi tidak dapat membayar ganti rugi secara sungguh-sungguh, maka organisasi yang bersangkutan harus menutup usahanya. Ada penilaian lain, yang menyatakan bahwa jika organisasi tidak dapat mengelola biayanya, maka pada saat itu ditawarkan kesempatan untuk lebih mengembangkan keahlian sehingga pada waktunya organisasi yang bersangkutan dapat membayar kompensasi dengan layak..<sup>15</sup>

Sesuai peraturan dan perundang-undangan, pelaksanaan wilayah dengan strategi upah minimum yang diperbolehkan oleh undang-undang tentu dapat dihentikan, namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak melakukan metode penangguhan tersebut. Kondisi saat ini terjadi mengingat Dinas

---

<sup>14</sup> Abussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Ptik: Jakarta, 2016, hal 9.

<sup>15</sup> Suwarto, **Hubungan Industrial dalam Praktek**, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003 hal 190.

Tenaga Kerja tidak melakukan sosialisasi secara merata di seluruh wilayah Sumatera Utara, termasuk Kota Medan, selain itu hubungan antara pengusaha dan otoritas publik yang kurang baik, jadi bos tidak tahu sama sekali tentang instrumen untuk menanggulangi hasil upah minimum provinsi yang diizinkan oleh strategi hukum. Para visioner bisnis yang memahami cara menanggulangi pembayaran terendah lokal yang diizinkan oleh undang-undang juga ragu-ragu untuk melakukannya karena mereka khawatir tentang kemungkinan bahwa nanti bisnis mereka akan dikacaukan, karena aturan bisnis bagi para pebisnis kecil dan menengah adalah bertahan agar bisnis mereka berjalan, dan mencari keuntungan sebanyak mungkin yang dapat diharapkan, yang utama adalah menghindari kemalangan. Jadi bisnis sangat berhati-hati dalam memutuskan, mengingat untuk menjawab permintaan dari pekerja mereka dan dari otoritas publik, terutama yang berhubungan dengan kompensasi.<sup>16</sup>

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Jaminan upah minimum regional yang diizinkan oleh undang-undang yang ditunjukkan dengan persyaratan hidup yang adil secara konsisten. Pay Gathering melakukan audit KHL, dengan mengarahkan studi lapangan, bagian KHL disurvei dalam waktu 5 tahun. Jumlah macam syarat yang semula 46 macam dalam pengumuman imam tenaga kerja nomor 17 tahun 2005 tentang bagian dan pelaksanaan tahapan pencapaian KHL menjadi 60 sama dengan 3000 KHL, terdiri dari makanan ada 13 bagian, kesejahteraan ada 10 bagian dan transportasi ada 1 bagian dan hiburan ada 2 bagian. Bagian-bagian kebutuhan hidup yang terhormat diatur dalam Undang-undang Perbekalan Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Bagian-bagian dan Pelaksanaan Tahapan-tahapan Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak.
2. Kendala yang terlihat oleh UKM di Medan pada umumnya adalah modal kerja yang rendah, manfaat yang rendah yang disebabkan oleh modal dan gaji UKM yang agak rendah.
3. Tugas pejabat publik dalam melaksanakan UMR bagi usaha kecil dan menengah di kota Medan, khususnya kewajiban dan unsur Administrasi Ketenagakerjaan Wilayah Sumatera Utara. Dalam Perda Nomor 1 Tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tugas dinas tenaga kerja sebagai pimpinan dan pelaksana UMR. Bagian otoritas publik dalam melaksanakan UMR bagi usaha kecil dan menengah adalah memberikan arahan, sosialisasi dan jawaban bagi usaha kecil dan menengah di kota Medan sejauh memberikan upah kepada buruh/pekerja.

---

<sup>16</sup> *Ibid*

### Saran

Adapun saran yang perlu saya sampaikan adalah tentang permasalahan yang terdapat pada setiap bab yaitu:

1. Untuk menentukan UMR seperti yang ditunjukkan oleh KHL, penting untuk fokus pada keadaan spesialis, untuk mengatasi masalah yang masih mengudara. Selain itu, juga penting untuk mengubah peraturan kerja sehubungan dengan wewenang yang berat dan berimbang agar tidak ada yang menghindar dari sanksi.
2. Untuk mengatasi hambatan dalam menentukan upah minimum yang diizinkan oleh undang-undang untuk usaha kecil dan menengah, penting untuk mengendalikannya dengan mencari upaya dan pengaturan agar hal ini tidak terjadi dan selanjutnya manajer harus membayar pekerja sesuai dengan upah terendah yang diizinkan. oleh hukum.
3. Otoritas publik harus lebih fokus pada buruh/pekerja yang bekerja di UKM sehingga mereka mendapatkan kompensasi di bawah upah minimum yang diizinkan oleh undang-undang. Dan selanjutnya otoritas publik harus lebih dinamis dalam memberikan persiapan dan jawaban untuk UKM sehingga para pelaku UKM dapat membayar tenaga kerja sesuai materi pengaturan UMR.

### DAFTAR PUSTAKA

- Budiyono, 2007. *“Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan”*. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, hal 32
- Mahendra Ebby Putra, 2019. *“Pengawasan Disnakertrans dalam Upaya Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Kabupaten Jember Tahun 2016”*. Skripsi Universitas Jember, hal 11
- Kamus Tokopedia, 2019, *“Upah Minimum Regional”*, <https://kamus.tokopedia.com/u/upah-minimum-regional/>, di akses pada 02 Februari 2022 pukul 20.00
- Poewardaminta W.j.s, 2003. *“Kamus Umum Bahasa Indonesia”*. Jakarta: Balai Pustaka, hal 102
- Jauhari Jaidan, 2010. *“Upaya Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dengan Memanfaatkan E-Commerce”*. Jurnal Sistem Informasi (JSI), Vol, 2, No.1
- Soekanto Soerjono, 2003. *“ Penelitian Hukum Normatif”*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal 13
- Sofiana Esry Marliza, 2010. *“ Formulasi Upah Minimum Kota (UMK) Medan Tahun 2010 (Studi Kasus pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan)”*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara, hal 21
- Uwiyono Aloysius, 2013. *“ Asas-Asas Hukum Perburuhan”*, Jakarta: DRC, hal 71
- Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan



Rohmawati Dian, 2014. “ Peran Dewan Pengupahan Dalam Perencanaan Upah Minimum Kota Malang”. Jurnal Unitri, Vol 4, No. 2, hal 10

Sinaga Ej, 2017. “Upaya Pemerintah dalam Merealisasikan Kemudahan Buruh dan Pengusaha di Indonesia” Jurnal Recht Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional, Vol 6, No.3, hal 2

Kuncoro M, 2000. “ Usaha Kecil di Indonesia: Profil Masalah dan Strategi Pemberdayaan”. Jurnal Hukum, Vol 7, No.6, hal 22

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Abussalam, 2016. “Hukum Ketenagakerjaan ( Hukum Perburuhan )”. Jakarta: PTIK, hal 9