

Peningkatan Pemahaman Anggota Federasi Serikat Pekerja Kahutindo Kota Pekanbaru Tentang Regulasi Pengupahan

Zulkarnaen Noerdin ^{1*}, Robert Libra ²,
¹²³Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning
*e-mail: zulkarnaennoerdin65@gmail.com

Abstract

The need for an understanding of Increasing Understanding of the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 78 of 2015 concerning Wages at the Kahutindo Pekanbaru Workers Union is very urgent. This activity was carried out on December 30, 2021 at Ayam Penyet Pak Tisto Rumbai Pekanbaru in the form of lectures, dialogues and discussions to solve the problems faced. The work procedure to support the method offered is that lectures are held for 1 (one) hour, and dialogue and discussion for 2 hours or according to the needs of partners as long as they are still within the period of implementing this program. The output that will be produced according to the plan for community service activities is: for partners, of course, an increase in understanding of the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 78 of 2015 concerning Wages.

Keywords: Government regulation, wages, workers union

Abstrak

Kebutuhan pemahaman mengenai Peningkatan Pemahaman Tentang tentang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan Pada Serikat Pekerja Kahutindo Pekanbaru adalah hal yang sangat Urgent. Kegiatan ini sudah dilaksanakan pada tanggal 30 Desember 2021 di Ayam Penyet Pak Tisto Rumbai Pekanbaru berupa ceramah, dialog dan diskusi memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Adapun prosedur kerja untuk mendukung metode yang ditawarkan adalah ceramah dilaksanakan 1 (satu) jam, dan dialog serta diskusi selama 2 jam atau sesuai kebutuhan mitra sepanjang masih dalam jangka waktu pelaksanaan program ini. Luaran yang akan dihasilkan sesuai rencana kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah: bagi mitra tentunya peningkatan pemahaman terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Kata kunci: Peraturan pemerintah, upah, serikat pekerja

1. PENDAHULUAN

Kebutuhan tentang pemahaman mengenai adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada Federasi Serikat Pekerja Kahutindo, merupakan hal yang sangat urgent. Anggota Federasi yang Rata-rata berprofesi sebagai karyawan Swasta membutuhkan pemahaman tentang standar yang ditetapkan oleh pemerintah tentang Pengupahan, bekerja tidak hanya sekedar bekerja akan tetapi pemerintah memberikan perlindungan melalui kebijakan yang dikeluarkan untuk kesejahteraan masyarakat khususnya karyawan swasta buruh dan sejenisnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur lebih rinci mengenai masalah upah minimum. Menurut Peraturan Pemerintah ini, Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman. penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud, merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, yang terdiri atas beberapa komponen jenis kebutuhan hidup. Komponen sebagaimana dimaksud dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, bunyi Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 itu. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud dilakukan oleh Menteri (Tenaga Kerja), dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan

Pengupahan Nasional, yang menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Adapun Penetapan Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum, yaitu: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$ 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. Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota, yang nilainya harus lebih besar dari Upah minimum provinsi di provinsi. Upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan. Penetapan Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Selain itu, Upah minimum sektoral juga harus lebih besar dari Upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.

Apabila ditinjau dari teori keadilan menurut Rawls (2006) dalam bukunya *a theory of justice* menjelaskan teori keadilan sosial sebagai *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*. Inti *the difference principle*, adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosial ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Dengan demikian, penetapan Upah Minimum dengan teori mengedepankan suara pekerja atau buruh. Sementara itu, *the principle of fair equality of opportunity* menunjukkan pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapat dan otoritas. Mereka inilah yang harus diberi perlindungan khusus. mengerjakan teori mengenai prinsip keadilan terutama sebagai alternatif bagi teori utilitarisme sebagaimana dikemukakan Hume, Bentham dan Mill. Rawls berpendapat bahwa dalam masyarakat yang diatur menurut prinsip utilitarisme, orang akan kehilangan harga diri, lagi pula bahwa pelayanan demi perkembangan bersama akan lenyap. Teori ini lebih keras dari apa yang dianggap normal oleh masyarakat. Memang boleh jadi diminta pengorbanan demi kepentingan umum, tetapi tidak dapat dibenarkan bahwa pengorbanan ini pertama-tama diminta dari orang-orang yang sudah kurang beruntung dalam masyarakat.

Menurut Rawls, situasi ketidaksamaan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah. Hal ini terjadi kalau dua syarat dipenuhi. *Pertama*, situasi ketidaksamaan menjamin *maximum minimorum* bagi golongan orang yang paling lemah. Artinya situasi masyarakat harus sedemikian rupa sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi golongan orang-orang kecil. *Kedua*, ketidaksamaan diikat pada jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang. Maksudnya supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama dan perbedaan lain yang bersifat primordial, harus ditolak.

Lebih lanjut Rawls menegaskan bahwa penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, *Pertama*, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. *Kedua*, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan, dalam pelaksanaannya tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah.
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga

2. METODE

Permasalahan yang dihadapi mitra adalah, Mitra kurang memahami tentang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Dengan adanya kegiatan ini Mitra akan dapat meningkatkan pemahaman dan supaya masyarakat taat hukum.

Metode pendekatan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah dengan menggunakan metode ceramah, dialog, dan diskusi dengan jumlah masyarakat 30 (tiga puluh) orang, dalam rangka penyuluhan hukum atau membedah tentang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

Partisipasi mitra dalam penyelenggaraan kegiatan ini adalah menyediakan tempat pelaksanaan, mengundang Masyarakat yang membutuhkan pemahaman dan memfasilitasi semua pelaksanaan kegiatan ini. Dan apabila tidak bisa dilaksanakan tatap muka akan dilaksanakan secara *online atau Daring*.

Evaluasi dilakukan dengan membagikan kuesioner sebelum dan sesudah kegiatan dilaksanakan untuk mengukur tingkat pemahaman masyarakat terhadap proses untuk mendapatkan bantuan hukum. Untuk evaluasi keberhasilan pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat ini adalah diukur dari antusias peserta yang mengikuti kegiatan ini dan banyaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh para peserta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada masyarakat ini telah dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 30 Desember 2020 bertempat di Rumah Makan Ayam Remuk Pak Tisto Jl Yos Sudarso Rumbai Pekanbaru. Kegiatan ini dimulai Pukul 13.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB. Jumlah peserta yang hadir adalah sebanyak 20 orang. Hadir pada acara ini Bapak Rusda Harahap Ketua Kahutindo Provinsi Riau yang menjelaskan tentang Betapa bermanfaatnya acara ini dalam situasi sekarang. Banyak masyarakat yang belum mengetahui tentang Peraturan Baru. Apalagi ada ketentuan penting dalam peraturan Perundang-undangan baru dibidang Ketenagakerjaan yang harus diberikan pemahaman kepada masyarakat.

Dalam pelaksanaan kegiatan ini para peserta sangat antusias dalam mengikuti rangkaian acara hingga selesai, hal ini dapat dilihat saat sesi dialog tanya jawab antara peserta dengan nara sumber. Dari pertanyaan-pertanyaan yang dilontarkan oleh peserta dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hasil transfer ilmu pengetahuan kepada khalayak sasaran sesuai dengan yang direncanakan oleh tim pengabdian kepada masyarakat. Sebagaimana permasalahan prioritas pihak mitra kurangnya pengetahuan dan pemahaman mengenai Penyelesaian Pengupahan.

Fenomena yang muncul pada saat pelaksanaan kegiatan berlangsung Berdasarkan hasil interaktif dan respon khalayak sasaran, muncul suatu permasalahan yang dialami beberapa khalayak diantaranya, pertama, pertanyaan dari Bapak Bobi yang menanyakan tentang dasar Hukum Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimaksud, maka pihak pengabdian menjawab Peraturan Perundang-undangan lain sebagai mana yang dimaksud antara Lain: undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Kepmen 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu. Kedua Pertanyaan dari Bapak Andi

tentang Dasar Hukum Pengupahan, pengabdian memberikan jawaban semua ketentuan ada di Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari kegiatan ini para peserta telah merasakan manfaatnya, yaitu mendapat tambahan pengetahuan dan pemahaman mengenai Pengupahan tenaga kerja Pekanbaru. Hal itu disimpulkan tim pengabdian kepada masyarakat setelah membandingkan hasil tes awal (*pre test*) dan tes akhir (*post test*) dengan cara mengajukan kuisisioner sebelum dan sesudah pemberian materi. Sebelum pemberian tes awal tersebut khalayak sasaran atau para peserta banyak yang tidak mengetahui dan memahami Pengupahan tenaga kerja dikota Pekanbaru. Setelah dilakukan pengabdian kepada masyarakat dengan pemberian materi yang tepat maka khalayak sasaran pada umumnya mampu menjawab dengan benar pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisisioner yang diajukan setelah pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat dikatakan telah berhasil dengan indikator perbandingan hasil tes awal (*pre test*) dan tes akhir (*post test*) kepada khalayak sasaran. Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat dikatakan tidak dijumpai hambatan, karena tema yang diangkat cukup menarik dan relevan dengan apa yang dibutuhkan pihak mitra saat ini.



Gambar 1 : ceramah, dialog, dan diskusi



Gambar 2 : Penjelasan Evaluasi dilakukan dengan kuesioner

4. KESIMPULAN

Persoalan prioritas yang dihadapi khalayak sasaran atau pihak mitra sebelum pemberian materi yaitu khalayak sasaran atau pihak mitra tidak mengetahui dan memahami tentang Mitra kurang paham tentang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Perubahan dan peningkatan pengetahuan serta pemahaman khalayak sasaran terjadi secara signifikan berkisar antara 70% sampai dengan 75% setelah pemberian materi oleh tim pengabdian sesuai dengan solusi yang disepakati dengan pihak mitra, yakni tentang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

Sebaiknya pengetahuan dan pemahaman masyarakat yang didapat dari kegiatan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dengan tema ini :

1. Dapat di implemetasikan oleh pihak khalayak sasaran atau pihak mitra secara benar dan bijak pada masalah yang sedang dihadapi.
2. Pelaksanaan pengabdian masyarakat ini sebaiknya tetap dilanjutkan dengan tema yang sama dengan khalayak sasaran sejenis karena tidak tertutup kemungkinan masih banyak Masyarakat yang belum mengetahui tentang hal ini.

Perlu adanya kerjasama kemitraan antara kelurahan dengan pemerintah dan instansi lainnya termasuk Institusi Pendidikan Tinggi yang peduli dan mencerdaskan masyarakat tentang masalah hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Armida S. A ,et.al, (2004) Indonesia's Employment Protection Legislation, Swimming Against the Tide, UNPAD, Bandung.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Norma Ketenagakerjaan, (2010) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Direktorat Binwasnaker.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Rawls,J., (2006) *A Theory of Justice*, London: Oxford University press, terjemahan dalam bahasa indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Tjandraningsih., I.,Nugroho,H., & Tjandra,S., (2008), *Buruh vs Investasi, Mendorong Peraturan Perburuhan yang Adil di Indonesia*, Bandung, Akatiga.
- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.