

SUMMARY

WAGE DETERMINATION OF WORKERS IN CONSTRUCTION COMPANY BASED IN CITY GOVERNMENT REGULATION PEKANBARU NUMBER 78 OF 2015 CONCERNING PAYMENT

IndraAfrita

Lancang Kuning University, Faculty of Law Pekanbaru Riau
indra_afrita@unilak.ac.id

In a labor agreement that contains the terms of employment, Based on Article 28 D (2) of the 1945 Constitution states that "every person has the right to work and to receive remuneration and fair and proper treatment in employment". The problem in this research is how the setting of wages to workers in the construction companies in the city of Pekanbaru based on Government Regulation No. 78 of 2015 on how the standard of wages and workers upah terhadap rise in construction company in the city of Pekanbaru based on Government Regulation No. 78 of 2015 on wages. This research method is a type of research is a sociological law. Sociological research by the National Law Development Agency (BPHN) is more focused on a study that discusses the enactment of positive law and legal validity of the positive influence on people's lives and the impact of non-legal factors to the formation of provisions. In conclusion, the standards rise upah terhadap workers at construction company in the city of Pekanbaru based on Government Regulation No. 78 Year 2015 About Wages have not been specified in the standard rules based solely on the ability of the company to the payment of wages. The minimum wage is no longer given to the workers with tenure below one year but given to all workers with tenure of up to a dozen years. This issue needs to be examined both by unions, employers, and the government as it carries broad implications for the performance of the industry and the workforce as a whole. The inability of the minimum wage to meet the needs of decent living implies several things that directly touch the interests of workers, employers, and governments as well. In terms of labor, low purchasing power of the minimum wage on the necessities of life caused workers must make savings and live in a cycle of debt. Suggestions, for the company's construction services for more attention being normative rights for workers because it is a duty to the company, can be fair and wise to the mechanism for setting the wages of workers in view of the workers played a role in the survival and progress of the company, if not implemented load of sanctions in accordance with the statutory provisions.

Keyword: Wage, Worker, and Payment

A. Pendahuluan

Melambatnya pertumbuhan ekonomi telah berpengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan manusia yang tak luput dalam bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja sangat berperan penting dalam mendukung berjalannya suatu perusahaan untuk memproduksi suatu barang. Tenaga kerja merupakan sebagai unsur terpenting dalam peningkatan pertumbuhan pembangunan industri, baik industri milik negara maupun swasta, oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau buruh akan mengandung aspek hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja tersebut dapat menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis dan disepakati oleh kedua belah pihak.

Dalam perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para Pihak antara pengusaha dengan pekerja. Penjelasan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Bermula dari penjelasan pasal tersebut menurut penulis dapat diartikan bahwa pemerintah harus menjamin kepada setiap warganya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Penghidupan yang layak disini dapat diartikan bahwa dalam bekerja, pekerja mendapatkan upah yang layak sesuai dengan hak-hak dasar pekerja. Berdasarkan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Upah minimum ditetapkan dalam rangka menjaga hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja dengan dukungan dari pemerintah (Wijayanti, 2010;102). Upah minimum bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan juga menjamin keberlangsungan dunia usaha. Penetapan upah merupakan amanat dari Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dalam pelaksanaannya sering diwarnai dengan unjuk rasa menuntut kenaikan upah pada peringatan hari buruh internasional tanggal 1 Mei perbaikan upah bagi pekerja merupakan tuntutan yang selalu disampaikan kepada pengusaha maupun pemerintah, berbeda dengan pengusaha yang merasa tuntutan pekerja/buruh terhadap perbaikan upah tersebut dirasakan berat untuk dilaksanakan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga mengatur secara terinci mengenai masalah perlindungan upah melalui upah minimum. Menurut PP ini, gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman, dan merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas: Upah tanpa tunjangan, Upah pokok termasuk tunjangan tetap sebagaimana yang dimuat dalam Pasal 41 ayat (2) Peraturan Pemerintah ini juga menegaskan, bahwa Upah minimum sebagaimana dimaksud hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan. Menurut PP ini, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, 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, dalam Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 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. Implementasi dalam peraturan perundangan yang memuat aturan-aturan mengenai upah minimum masih ada perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah Kota

Pekanbaru belum melaksanakan, berdasarkan pengamatan peneliti pelaksanaan upah minimum kota Pekanbaru berdasarkan Keputusan Gubernur Provinsi Riau Nomor KPTS.15/I/2016 Tahun 2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Tahun 2016 idealnya hanya di berikan kepada pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. dan merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang tetapi dalam kenyataannya juga diberikan kepada pekerja dengan masa kerja di atas 1 (satu) tahun atau pekerja yang sudah memiliki tanggungan keluarga terdiri dari seorang istri/suami dan 2 (dua) orang anak, dimana sudah dilakukan penyesuaian upah berdasarkan kesepakatan pekerja dengan perusahaan. Berdasarkan uraian singkat yang telah kemukakan diatas maka peneliti dalam melakukan penelitian menetapkan judul: "Perlindungan Hukum Terhadap Penetapan Upah Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan".

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, dirumuskan permasalahan yang diteleti dan dibahas secara lebih mendalam pada penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Penetapan Upah Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?
2. Bagaimanakah Standar Kenaikan Upah Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?

C. Tujuannya adalah:

- a. Untuk Menganalisis Penetapan Upah Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- b. Untuk menganalisis Standar kenaikan Upah Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

D. Kajian Literatur

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, perlindungan atas Upah Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang

terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Hak atas upah adalah hak normatif pekerja dan dilindungi undang-undang. Bila pekerja tidak melakukan tugas maka upahnya tidak dibayar. Demikian sebaliknya, bila pengusaha tidak membayar atau terlambat membayar upah pekerja yang sudah melakukan tugas maka pengusaha tersebut dikenakan denda dan sanksi. Walaupun pengusaha tersebut dikenakan sanksi pidana berupa penjara, kurungan tetapi kewajiban untuk membayar denda keterlambatan maupun ganti rugi tetap harus dilaksanakan.

Cara/Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis menurut Badan Pembina Hukum Nasional (BPHN) lebih diarahkan pada suatu penelitian yang membahas tentang berlakunya hukum positif dan pengaruh berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat serta pengaruh faktor-faktor non hukum terhadap terbentuknya ketentuan-ketentuan.

2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini alasan memilih dan menentukan lokasi penelitian di Kota Pekanbaru khususnya pada perusahaan-perusahaan konstruksi berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT).

3. Populasi dan sampel

1. Populasi

Adapun yang menjadi Populasi dan sampel penelitian ini adalah terdiri dari: Kepala Dinas tenaga kerja Kota Pekanbaru, manager,pekerja bagian lapangan dan pekerja administrasi Perusahaan Jasa Konstruksi di Wilayah Kota Pekanbaru.

2. Sampel

Sampel diambil dari populasi dengan menggunakan metode sensus, secara random dan purposif sampling. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel

No	Jenis Populasi	Jumlah Popu	Jumlah Sam	Perse ntase (%)
1	Kapala Disnakertrans Kota	1	1	100%

2	Manager HRD Perusahaan Jasa	97	12	12%
3	Pekerja Perusahaan Jasa Konstruksi	198	50	25%
4	Pekerja Perusahaan Jasa Konstruksi	184	50	27 %
Jumlah		480	113	

Sumber : data primer diolah tahun 2017.

Dalam penelitian hukum sosiologis data dianalisis secara kualitatif dan data tidak dianalisis dengan menggunakan statistik, matematis maupun sejenisnya namun cukup menguraikan dengan deskriptif dari data yang diperoleh. Dalam menarik kesimpulan digunakan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan yang bersifat khusus.

E. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Keberpihakan pemerintah kepada kepentingan investasi ternyata masih membayangi pengambilan keputusan di Dewan Pengupahan Daerah (DPD). Hal ini tampak dari besaran rumusan upah minimum yang dihasilkan oleh DPD yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh. Selain itu, peran buruh dalam menempati posisi kunci juga amat rendah. Hal tersebut tampak dari struktur organisasi DPD, yang terdiri dari beberapa komisi, di antaranya adalah komisi survei upah dan kebutuhan hidup minimum yang diketuai oleh unsur pemerintah dan komisi penetapan upah yang diketuai oleh unsur

pengusaha. Kedua komisi tersebut mempunyai peran yang sangat penting dalam merumuskan besaran upah minimum. Posisi kunci hanya diduduki oleh pelaku yang mempunyai sumber daya manusia yang kuat, baik dari segi kemampuan negosiasi maupun pengetahuan. Posisi kunci juga bisa dimanfaatkan untuk memasukkan kepentingan-kepentingan tertentu.

Transparansi dari pihak pengusaha mengenai kemampuan perusahaannya sangat diperlukan. Apabila buruh mengetahui kondisi perusahaannya, maka tuntutan kenaikan upah akan disesuaikan dengan keadaan perusahaannya. Selain itu, pihak buruh harus dapat memberikan insentif yang menguntungkan bagi perusahaan, misalnya melalui peningkatan produktivitas. Kenaikan upah yang tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas malah akan membuat daya saing semakin lemah dan merugikan buruh karena akan membuka peluang pengurangan tenaga kerja. Kesadaran tersebut harus dibangun oleh kedua belah pihak agar tercipta hubungan yang sinergis antara pengusaha dan buruh.

Kelemahan pada proses pembahasan maupun pelaksanaan survei oleh Dewan Pengupahan dapat diimbangi oleh peran *quality control* dari gubernur atau bupati/walikota. Mereka mempunyai kewenangan untuk menyetujui atau pun tidak menyetujui rumusan yang dihasilkan oleh Dewan Pengupahan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Upah yang merupakan hak pekerja /buruh di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja /buruh yang di tetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja,kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan di lakukan, berdasarkan hasil wawancara dengan manager perusahaan konstruksi yang terdiri dari: PT Agung Riau Jaya, PT Ashforindo Lictech Wikaya, PT Cahaya Baru Gemilang, PT Cahaya Suci Indragiri, PT Harmoni Perdana Selaras, PT Idho Artha Mulia, PT Karya Duta Insani, PT Karya Melati, PT Pura Nusa Maya, PT Raja Graha Makmur, PT Riau Arta Pratama dan PT Syah Maju Berjaya menyatakan bahwa pekerja terdapat jenis pekerjaan lapangan dan bagian pekerjaan administrasi.

Pembayaran besarnya upah diantara jenis pekerjaan tersebut juga berbeda, dimana bagi pekerja lapangan menerima upah lebih besar dari pada pekerja bagian administrasi hal ini berdasarkan tanggung jawab, keahlian serta resiko pekerjaan di lapangan lebih besar dimana pada umumnya upah pekerja tersebut sudah lebih

dari Rp 3.500.000 (tiga juta lima ratus ribu rupiah), sedangkan pekerja administrasi menerima upah sesuai dengan UMK yang berlaku pada tahun tersebut melalui keputusan gubernur. Terhadap kenaikan upah bagi pekerja dengan masa kerja di atas 1 (satu) tahun sampai saat ini perusahaan belum menetapkan standar yang baku.

Selain upah pekerja juga diberikan jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan melalui program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang diwajibkan kepada setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya baik terhadap jaminan pemeliharaan kesehatan maupun jaminan ketenagakerjaan sebagai jaminan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pembahasan

1. Penetapan Upah Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Upah minimum Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum

Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun. Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP) Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota(UMS Kabupaten/kota)Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum.

Kesulitan pengawasan dalam melakukan penegakan hukum terkait upah minimum adalah kebijakan otonomi daerah. Pengawas terkadang sulit melakukan penegakan hukum di daerah karena menjadi persoalan politis, sejak tahun 2006 Depnakertrans mendorong lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) terkait pengawasan ketenagakerjaan.

Dari sisi pekerja melihat memang tingkat kesejahteraan tidak semata-mata diukur dari besarnya upah/gaji yang mereka terima, namun juga harus memperhatikan misalnya asrama dan transportasi, jaminan kesehatan, pendidikan bagi anak, serta jaminan hari tua. Kesejmpatan untuk mengikuti pelatihan juga harus semakin dibuka karena hal ini dapat menambah wawasan atau ilmu yang tentunya akan meningkatkan kemampuan para pekerja. Memang dirasakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan

kesejahteraan pekerja, pihak perusahaan jarang atau bahkan tidak melibatkan pekerja, akibatnya, kebijakan tersebut tidak terlalu dirasakan manfaatnya bagi para pekerja. Dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, kebijakan yang diambil perusahaan dan dibenarkan oleh para pekerja yakni besarnya upah memperhatikan UMP yang berlaku, kenaikan upah setiap tahun dan pemberian jaminan kesehatan. Bagi para pekerja, pemberian berbagai fasilitas dari perusahaan akan memacu mereka untuk lebih berprestasi agar insentif yang diterima akan semakin besar. Apabila upah tersebut sudah dapat memenuhi kebutuhan yang layak bagi pekerja dan keluarganya dan dapat mencerminkan suatu keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sehingga dapat terwujud hubungan yang seimbang dan saling menguntungkan antara para pihak. Hal tersebut sejalan dengan tujuan hubungan industrial Pancasila dimana hubungan pekerja dengan pengusaha saling bermitra karena masing-masing pihak memiliki peranan yang berbeda dan saling membutuhkan satu dengan yang lainnya.

2. Standar Kenaikan Upah Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Struktur Skala Upah Selain perundingan upah, mekanisme penetapan upah juga dapat dilakukan melalui penyusunan struktur dan skala upah. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh diperusahaan. Dalam menyusun struktur dan skala upah, pengusaha perlu melakukan analisa jabatan; uraian jabatan dan evaluasi jabatan Pembuatan struktur upah dilakukan dengan menyusun struktur upah terendah sampai yang tertinggi dengan mempertimbangkan beberapa Peninjauan ini dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan. Peninjauan upah secara berkala biasanya biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Untuk meningkatkan kesejahteraan buruh mereka telah pula melakukan pemberian fasilitas kepada pekerjanya, tapi memang diakui masih berbeda-beda, tergantung pada kemampuan perusahaan. Jenis fasilitas yang diberikan dapat berupa tunjangan/jaminan kesehatan, asuransi tenaga kerja, transportasi, perumahan/asrama, Tunjangan Hari Raya (THR), dan lain-lain. Sedangkan untuk tunjangan penggantian biaya

berobat rawat jalan/inap bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja para pekerjanya yang nantinya diharapkan berimbas pada peningkatan kinerja perusahaan. diberikan oleh pengusaha kategori menengah kecil, kondisi keuangan yang naik turun menyebabkan terkadang mereka lebih fokus pada bagaimana perusahaannya ataupun usahanya bisa bertahan.

Produktivitas dan daya saing perusahaan yang rendah mencerminkan daya saing nasional yang juga rendah. Dalam kerangka itu maka peningkatan produktivitas buruh perlu dilakukan melalui perbaikan upah, dan konsep upah layak merupakan gagasan untuk memperbaiki upah yang dapat meningkatkan produktivitas. Salah satu komponen untuk memenuhi kebutuhan hidup layak adalah upah. Komponen lainnya adalah jaminan sosial yang merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah untuk menyediakan dan menjamin aksesnya bagi pekerja. Ini berarti pemenuhan kebutuhan hidup layak bukan hanya tanggung jawab pengusaha melainkan memerlukan pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab pemerintah. Di dalam kaitannya dengan konsep upah layak maka nilai kebutuhan hidup layak bukanlah nilai upah layak. Dalam konsep upah layak, yang ditawarkan adalah sebuah konsep upah yang memperhatikan kepentingan buruh dan pengusaha serta membagi tanggung jawab antara pemerintah dan pengusaha. Di dalam konsep ini peran serikat buruh adalah mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggota sehingga dapat memiliki argumen yang kuat apabila terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan upah layak.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Penetapan Upah Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan belum berjalan sebagaimana yang diatur dalam perundang-undangan hal ini dapat dilihat dari pembayaran upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun masih menerima upah minimum kota dan belum mendapatkan kenaikan upah terutama terhadap pakerja pada bagian administrasi, penetapan upah minimum dilakukan pemerintah setelah menerima rekomendasi dari dewan pengupahan yang terdiri dari unsur tripartit serikat pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah melalui survey yang dilakukan terhadap 60 (enam puluh) komponen upah minimum seperti sandang, pangan, perumahan, sosial dan lainnya. Mereka yang sudah bekerja di atas 1 (satu) tahun harus dibayar di atas upah minimum dengan menggunakan

skala upah yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan.

2. Standar Kenaikan Upah Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan belum ditetapkan dalam aturan yang baku hanya berdasarkan kemampuan perusahaan terhadap pembayaran upah. Dari sisi buruh, rendahnya daya beli upah minimum terhadap kebutuhan hidup menyebabkan buruh harus melakukan penghematan dan hidup dalam lingkaran hutang. Buruh yang hidup dalam kondisi sedemikian dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitasnya. Kinerja dan produktivitas buruh yang rendah adalah kepentingan langsung pengusaha yang akan mempengaruhi juga kinerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi daya saing perusahaan. Secara agregat produktivitas dan daya saing perusahaan yang rendah mencerminkan daya saing nasional yang juga rendah. Dalam kerangka itu maka peningkatan produktivitas buruh perlu dilakukan melalui perbaikan upah, dan konsep upah layak merupakan gagasan untuk memperbaiki upah yang dapat meningkatkan produktivitas.

Adapun saran yang diberikan berupa:

1. Bagi perusahaan Jasa konstruksi agar lebih memperhatikan yang menjadi hak-hak normatif bagi pekerja karena merupakan kewajiban terhadap perusahaan, dapat berlaku adil dan bijaksana terhadap mekanisme penetapan upah terhadap pekerja mengingat pekerja turut berperan dalam kelangsungan dan kemajuan perusahaan, apabila tidak dilaksanakan memuat sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
2. Bagi pekerja harus dapat mempertahankan apa yang menjadi hak dengan cara melakukan komunikasi intensif dengan pengusaha sehingga dapat mencapai kesejahteraan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini akan lebih mudah dicapai dengan terbentuknya serikat pekerja/buruh khusus terhadap pekerja konstruksi sehingga apa yang menjadi tujuan, kepentingan serta permasalahan pekerja dapat dibahas dan diselesaikan secara terstruktur.
3. Bagi Dinas ketenagakerjaan memberikan pengawasan terhadap perusahaan –

perusahaan, agar perusahaan dapat memberikan perlindungan terhadap para pekerja buruh, yang memang selayaknya mereka dapatkan, di sisi lainnya dukungan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) juga berperan dalam penetapan upah agar dapat memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dan terciptanya hubungan industrial Pancasila.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, *Perjanjian Kerja Karyawan Perseroan*, Bandung, Alumni, 2005.
- A Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Pradnya Paramita, 1987.
- Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 1998.
- Dahrendof, Rafi, *Konflik dalam Masyarakat Industri*, Jakarta, Rajawali Pers, 1986.
- Kertonegoro, *Pengupahan (Wages)*, Jakarta, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo persada Mataram, 2003.
- Makmur, Subekti, *Metode Penelitian Hukum*, Ungaran, Badan Penyediaan Diktat Kuliah FH UNDARIS, 1991.
- Moleong Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Malang, In- TRANS Publising, 2004.
- Sentanoe Kartonegoro, *Pengupahan Teori, Hukum, dan Manajemen*, Jakarta, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2010, H. 31-32.

Sentosa Sembiring, **Himpunan Peraturan Perundangan-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan**, Bandung, Nuansa Aulia, 2005.

Soepomo, **Perjanjian Kerja**, Jakarta, DSS Publishing, 2007.

Wijayanti Astri, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Jakarta, Sinar Grafika, 2010.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.