



**PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PELAKSANAAN UPAH  
MINIMUM TAHUN 2014 DI KABUPATEN JEPARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum  
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Rakhmad Aulia Abidin**

**8111410044**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2015**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **“Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara”** yang ditulis oleh Rakhmad Aulia Abidin 8111410044 telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Jum`at  
Tanggal : 14 November 2014

Dosen Pembimbing



**Tri Sulistiyono S.H., M.H**

NIP. 197505242000031002

Mengetahui,  
Pembantu Dekan Bidang Akademik



**Drs. Suhadi S.H., M.Si**

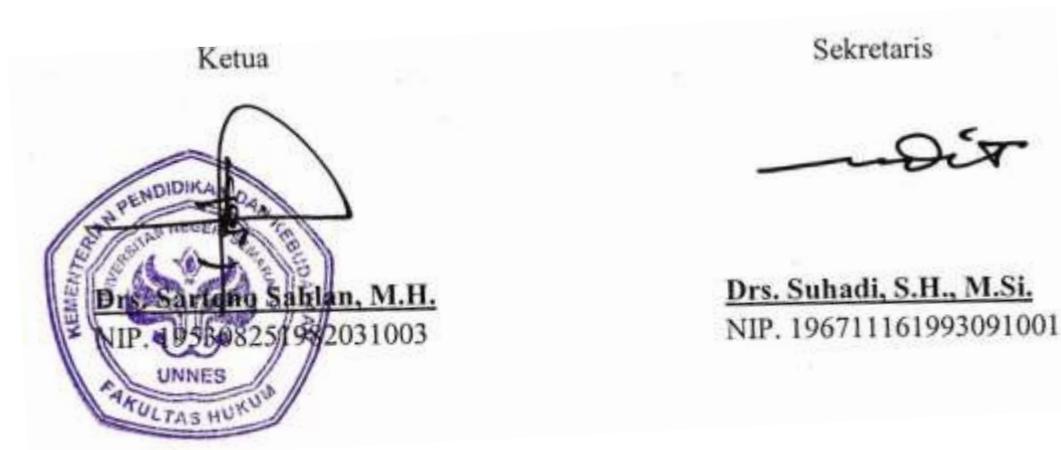
NIP. 19671116199309 1 001

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “**Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara**” yang ditulis oleh Rakhmad Aulia Abidin 8111410044 telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 24 Februari 2015



Penguji Utama

A handwritten signature in black ink, belonging to the Main Examiner.

**Dr. Martitah, M.Hum.**  
NIP. 196205171986012001

Penguji I

A handwritten signature in black ink, belonging to the First Examiner.

**Ristina Yudhanti, S.H., M.Hum.**  
NIP. 197410262009122001

Penguji II

A handwritten signature in black ink, belonging to the Second Examiner.

**Tri Sulistiyono, S.H., M.H.**  
NIP. 197505242000031002

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari hasil karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Januari 2015  
Penulis



**Rakhmad Aulia Abidin**  
**NIM. 8111410044**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

1. Selalu bersyukur kepada ALLAH SWT dan hadapi dengan senyuman walaupun kamu sedang jatuh dititik terendah dalam hidupmu. (RA Abidin)
2. Jangan beramal tanpa ilmu dan jangan berilmu tanpa amal.

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Ibu dan bapak tercinta yang telah membesarkan dan selalu memberikan kasih sayang yang tak akan pernah putus serta doa untuk saya.
2. Kakakku dan Semua keluargaku yang telah mendukung dan mendoakan penulis.
3. Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang penulis cintai dan penulis banggakan.
4. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Fakultas Hukum angkatan 2010

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara” sebagai salah satu untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sartono Sahlan, M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
3. Drs. Suhadi, S.H., M.Si., selaku Pembantu Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
4. Drs. Herry Subondo, M.Hum., selaku Pembantu Dekan II Bidang Administrasi Umum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
5. Ubaidillah Kamal, S.Pd., M.H., selaku Pembantu Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
6. Tri Sulistiyono, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabarannya memberikan arahan dan bimbingannya sehingga skripsi ini mampu diselesaikan penulis.

7. Dr. Martitah, M.Hum., selaku penguji utama yang telah menguji skripsi dan memberikan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
8. Ristina Yudhanti, S.H., M.Hum., selaku penguji satu yang telah menguji skripsi dan memberikan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah mengajarkan ilmunya.
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang senantiasa membantu penulis dalam mengurus urusan administrasi.
11. Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara yang telah berkenan memberikan izin penelitian di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara..
12. Muktiati, SKM., M.Kes., selaku Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara yang telah berkenan memberikan informasi kepada penulis.
13. HM. Sahal Mahfud selaku Pemilik CV. Rimba Raya dan Seluruh Pekerja CV. Rimba Raya yang telah bersedia memberikan informasi kepada penulis.
14. Teristimewa persembahkan penulis kepada orang tua tercinta, Ibu dan Bapak yang telah banyak berkorban untuk penulis, serta dengan kesabaran dan kasih sayangnya tiada hentinya memberikan semangat dan doa kepada penulis.
15. Sahabat-sahabat penulis Rahadi, Rizal, Rega, Prisma, Gugun, Andri, Uli dan semua teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.

16. Serta semua pihak yang telah membantu penulis baik secara materi maupun non-materi dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas banyak hal semoga selalu ada balasan yang setimpal dari Alloh S.W.T untuk semua usaha kalian.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta wacana keilmuan dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkannya serta bagi penulis sendiri, Semoga semua ini bermanfaat.

Semarang, Januari 2015  
Penulis,



**Rakhmad Aulia Abidin**  
**NIM.8111410044**

## ABSTRAK

**Abidin, Rakhmad Aulia.** 2015. “Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara”. Skripsi. Program Studi Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing. Tri Sulistyono. S.H., M.H.

### **Kata Kunci: Pengawasan, Perusahaan, Upah Minimum**

Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu pemerintah menetapkan upah minimum yang merupakan upah bulanan terendah yang diterima oleh pekerja/buruh sebagai jaring pengaman bagi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja. Tidak terlaksananya pemberian upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha berdampak pada terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah Bagaimana pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara? Kendala apa yang terjadi dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara?.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode pendekatan *juridis sosiologis*. Dimana dalam metode ini data diperoleh dari data primer yaitu data diperoleh langsung dari wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara dan Pengusaha CV. Rimba Raya serta data sekunder yang diperoleh dari peraturan terkait.

Perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum di Kabupaten Jepara dari tahun 2012 sampai 2013 mengalami penurunan sebanyak 3 perusahaan yaitu dari 20 perusahaan menjadi 17 perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum. Sedangkan pada tahun 2014 mengalami peningkatan yaitu sebanyak 40 perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum. Upaya yang dilakukan oleh pihak pengawas ketenagakerjaan jika perusahaan tidak melaksanakan upah minimum yaitu memberikan surat nota pemeriksaan, memberi peringatan sampai 2 kali, memanggil perusahaan terkait hingga penegakan hukum melalui proses berita acara pemeriksaan. Perusahaan yang harus diawasi oleh pihak pengawas ketenagakerjaan adalah sebanyak 428 perusahaan sedangkan pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya ada 2 pegawai, dari segi kuantitas hal ini tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi oleh pihak pengawas, sehingga pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengawas ketenagakerjaan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara kurang maksimal. Penelitian ini semoga dapat memberikan masukan berupa: menambah pegawai pengawas ketenagakerjaan agar perusahaan yang melanggar ketentuan peraturan hukum ketenagakerjaan dapat diawasi dan diperiksa secara maksimal.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR BAGAN .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	6
1.3 Perumusan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.5.2 Manfaat Praktis .....	7

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi .....	8
---	---

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Tinjauan Umum <i>Good Governance</i> .....	12
2.2.1 Asas – Asas <i>Good Governance</i> .....	13
2.3 Tinjauan Pengawasan .....	15
2.3.1 Pengawasan Bidang ketenagakerjaan.....	16
2.4 Tinjauan Ketenagakerjaan .....	18
2.4.1 Tenaga Kerja.....	19
2.4.2 Pekerja atau Buruh.....	19
2.4.3 Serikat Pekerja .....	20
2.4.4 Pengusaha .....	21
2.4.5 Perusahaan .....	22
2.4.6 Apindo .....	22
2.4.7 Dewan Pengupahan.....	23
2.4.8 Pemerintah .....	25
2.4.9 Hubungan Kerja.....	26
2.5 Upah Minimum .....	27
2.5.1 Jenis – Jenis Upah Minimum.....	28
2.5.2 Komponen Upah .....	30
2.5.3 Teori – Teori Upah .....	32
2.5.4 Sistem Pembayaran Upah .....	33
2.5.5 Ketentuan Pembayaran Upah.....	35
2.5.6 Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah	

Minimum.....	37
2.5.7 Kebijakan Pengupahan .....	38
2.5.8 Tata Cara Penetapan Upah Minimum.....	39
2.5.9 Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum .....	40
2.5.10 Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL).....	43
2.6 Kerangka Berfikir.....	45
2.6.1 Bagan Kerangka Berfikir .....	45
2.6.2 Keterangan .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Penelitian .....	47
3.2 Jenis Penelitian.....	47
3.3 Fokus Penelitian .....	48
3.4 Lokasi Penelitian .....	49
3.5 Sumber Data.....	49
3.5.1 Data Primer.....	49
3.5.2 Data Sekunder .....	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.6.1 Metode Pengambilan Data.....	51
3.7 Keabsahan Data.....	53
3.8 Analisis Data .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Profil Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara.....	57

4.2 Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Rangka Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara .....	62
4.2.1 Persiapan Pelaksanaan Upah Minimum di Kabupaten Jepara .....	63
4.2.2 Pelaksanaan Pengawasan Upah Minimum Tahun 2014 di Kabupaten Jepara .....	67
4.2.2.1 Pelaksanaan Pemberian Upah di CV. Rimba Lestari Kepada Pekerja.....	77
4.2.2.1.1 CV. Rimba Lestari .....	77
4.2.2.1.2 Perjanjian Kerja .....	78
4.2.2.1.3 Pelaksanaan Pengupahan .....	79
4.2.3 Tahapan Sanksi Terhadap Perusahaan Yang Melanggar Pelaksanaan Upah Minimum .....	80
4.3 Kendala Dalam Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara .....	89
4.3.1 Faktor Penghambat Pelaksanaan Upah Minimum.....	89
4.3.1.1 Faktor Internal Yang Menghambat Pelaksanaan Upah Minimum .....	89
4.3.1.2 Faktor Eksternal Yang Menghambat Pelaksanaan Upah Minimum .....	90
4.3.2 Faktor Pendukung Dalam Pelaksanaan Upah Minimum .....	93
4.3.2.1 Faktor Internal Yang Mendukung Pelaksanaan	

Upah Minimum.....	93
4.3.2.2 Faktor Eksternal Yang Mendukung Pelaksanaan	
Upah Minimum .....	94
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Simpulan.....	96
5.2 Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Wilayah Administrasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara.....	61
Tabel 4.2 Data Obyek Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Jepara	68
Tabel 4.3 Data Pemeriksaan Perusahaan Bulan Januari – April 2014.....	71
Tabel 4.4 Data Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Upah Minimum Tahun 2012 – 2014 Di Kabupaten Jepara .....	73

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.6 Kerangka Berfikir .....	45
Bagan 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 2** Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 3** Surat Edaran Tentang Upah Minimum Kabupaten Jepara
- Lampiran 4** Keputusan Gubernur Jawa Tengah Tentang Upah Minimum
- Lampiran 5** Komponen Kebutuhan Hidup Layak
- Lampiran 6** Pedoman Wawancara Dinas
- Lampiran 7** Pedoman Wawancara Pengusaha
- Lampiran 8** Pedoman Dokumentasi
- Lampiran 9** Foto Dokumentasi

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pertumbuhan perekonomian di Jawa Tengah (Jateng) melambat dibandingkan 2012 lalu. Hal itu terlihat hingga triwulan III 2013, ekonomi Jateng hanya tumbuh 5,9 persen, sedangkan tahun lalu mampu tumbuh 6,3 persen (sindonews.com:2013). Melambatnya pertumbuhan ekonomi ini, 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 berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis dan disepakati oleh kedua belah pihak 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”. Menurut penulis jaminan kesempatan kerja dan mendapat imbalan yang layak dan adil dalam hubungan kerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan kerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat tercapai kesejahteraannya. Oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting yang kebijakan perlindungan tenaga kerja sifatnya harus menyeluruh di semua sektor. Demikian pula kebijakan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja, kesehatan kerja, jaminan sosial didalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga secara menyeluruh.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian *integral* dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan meratabaik materiil maupun spiritual (Masriani 2004:140).

Upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja merupakan suatu komponen yang sangat penting yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, antara pekerja dengan pengusaha yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah yang diterima pekerja atas

imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah yang diterima pekerja sesuai dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu.

Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, menyebutkan Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/60 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014, Upah Minimum Kabupaten Jepara tahun 2014 adalah sebesar Rp. 1.000.000,00. Upah Minimum tersebut ada kenaikan sebesar Rp. 125.000,00 atau 14,4% dari nominal sebelumnya pada tahun 2013 yaitu sebesar Rp. 875.000,00.

Pemerintah menetapkan upah minimum bagi setiap Kabupaten yang besaran upahnya berdeda-beda bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja. Dalam penetapan upah minimum, Pemerintah mengacu pada survei berdasarkan kebutuhan hidup layak secara fisik untuk kebutuhan hidup 1 bulan. Dengan penetapan Upah Minimum bagi setiap Kabupaten dimaksudkan untuk melindungi pekerja agar kehidupannya tidak merosot pada tingkat yang paling rendah sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja, sehingga penyesuaian kebijakan upah minimum yang ditetapkan Pemerintah dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setiap daerah dapat mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh.

Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah wajib ditaati oleh perusahaan yang berada di Jawa Tengah, upah minimum Kabupaten tahun 2014 mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2014 seperti tertuang dalam dalam Surat Keputusan Gubernur Jateng Nomor 560/60 Tahun 2013 tertanggal 18 November 2013, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja di sertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.

Sebagaimana dikutip dari harian suaramerdeka.com pada tanggal 14 Februari 2014 Pelaksana Tugas Kepala Dinas Disnakertransduk Jateng, Wika Bintang menyebutkan bahwa :

Semarang, suaramerdeka.com – “ ... berdasarkan pengawasannya memang masih ada beberapa perusahaan yang belum menjalankan pembayaran gaji sesuai UMK 2014. Tanpa menyebut nama perusahaan, Wika mengatakan diantaranya berada di Kabupaten Semarang, Jepara, dan Kota Pekalongan ...”

Berdasarkan data Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara Tahun 2013, jumlah perusahaan yang terdaftar adalah sebanyak 398 perusahaan, Mayoritas perusahaan tersebut yaitu perusahaan *meubel* sekitar 218 perusahaan dan sedangkan sektor industri Usaha Mikro Kecil Menengah atau *home industry* yang tidak terdaftar adalah sekitar 12.000. Di sektor *home industry* sebagian besar perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh masih bersifat tradisional dalam arti perjanjian kerja dilakukan secara lisan/tidak tertulis.

Menurut Pengurus Asosiasi Industri Permebelan dan Kerajinan Indonesia (Asmindo), Andre Sundrio mengatakan “nilai ekspor secara nasional pada 2012

sebesar 1,7 miliar USD. Dari angka itu, nilai ekspor yang mampu dihasilkan industri mebel Jepara hanya USD 118 juta atau hanya 10 persen dari nilai ekspor nasional. Kalau diprosentase produk kita baru bisa menguasai sekitar 2,8 persen pasar mebel dan kerajinan dunia.” (sindonews.com:2013)

Berdasarkan uraian singkat latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk mengangkat sebagai judul skripsi **“Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang uraian di atas mengenai Upah Minimum Kabupaten, beberapa permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan upah minimum kabupaten tahun 2014 di Jawa Tengah terdapat beberapa perusahaan yang membayar Upah pekerjanya tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah.
2. Industri *meubel* di Kabupaten Jepara sudah *go international* tetapi tingkat kesejahteraan buruh belum terpenuhi.
3. Adanya hubungan kerja dan perkembangan industri di Kabupaten Jepara yang masih bersifat tradisional dalam arti tidak ada perjanjian kerja secara tertulis.
4. Banyaknya *home industry* di Kabupaten Jepara sehingga perlindungan buruh lemah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Agar masalah yang ditulis oleh penulis tidak meluas yang dapat mengakibatkan ketidakjelasan dan agar lebih spesifik maka masalah yang dikaji dalam penulisan ini akan dibatasi antara lain :

1. Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara.
2. Kendala yang dihadapi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan pembatasan masalah di atas yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pengawasan perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas tujuan penulisan skripsi ini di antaranya :

1. Untuk mengetahui Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara.

2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pengawasan perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Diharapkan setelah selesainya penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat terutama dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum Kabupaten Jepara.

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penulisan ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai gambaran teoritis Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Tahun 2014 di Kabupaten Jepara. Selain itu penulisan ini dapat memperkaya wawasan khususnya bidang Hukum Ketenagakerjaan baik penulis sendiri maupun siapa saja yang membacanya sebagai referensi.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Beberapa manfaat secara praktis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengawasan pelaksanaan upah minimum tahun 2014 Di Kabupaten Jepara
2. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai pengawasan pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara.

## 1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika adalah gambaran singkat secara menyeluruh dari suatu penelitian dari karya ilmiah. Adapun sistematika ini bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam memahami skripsi serta memberikan gambaran yang menyeluruh secara garis besar, sistematika skripsi dibagi menjadi (3) tiga bagian dan 5 (lima) Bab. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut :

### 1. Bagian Awal Skripsi

Bagian awal skripsi terdiri atas sampul, lembar kosong berlogo Universitas Negeri Semarang bergaris tengah 3 cm, lembar judul, lembar pengesahan, lembar pernyataan, lembar motto dan peruntukan, kata pengantar, lembar abstrak,, daftar isi, daftar tabel, daftar bagan dan daftar lampiran.

### 2. Bagian Isi Skripsi

Bagian isi skripsi mengandung lima (5) bab yaitu, pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, dan penutup. Adapun Bab-Bab dalam bagian pokok skripsi sebagai berikut :

#### a. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

#### b. Bab II Tinjauan Pustaka

Dalam bab II Tinjauan pustaka, bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka yang menyajikan landasan teori yang memperkuat penelitian seperti teori mengenai gambaran umum Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara.

c. Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi mengenai fokus penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian, pendekatan penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data, serta analisis data.

d. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang memuat tentang proses Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara, Kendala yang menghambat pelaksanaan upah minimum tahun 2014 serta Solusi terhadap kendala yang menghambat pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara.

e. Bab V Penutup

Pada bagian ini merupakan bab terakhir yang berisi simpulan dan saran dari pembahasan yang diuraikan di atas.

3. Bagian akhir skripsi

Bagian akhir skripsi terdiri dari daftar pustaka dan lampiran yang mendukung penyelesaian penelitian.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Yohana Fransiska Meta Christmas tahun 2010 yang berjudul “*Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Minimum Provinsi Bagi Pekerja Di Yogyakarta*” (*Studi Kasus: Bakpia Pathuk Ayu Yogyakarta*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Upah Minimum Propinsi (UMP) bagi pekerja di Yogyakarta, khususnya bagi pekerja/buruh di Bakpia Pathuk Ayu Yogyakarta belum terlaksana sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang pengupahan dan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 191/KEP/2008 mengenai Penetapan Upah Minimum Propinsi 2009.

Kendala dari pihak pengusaha adalah Perusahaan Bakpia Pathuk Ayu merupakan *Home Industry* yang memiliki masalah terletak pada omset yang masih belum bisa stabil. Sehingga jika pengusaha tetap membayar upah/gaji pekerja/buruh mencapai target Upah Minimum Propinsi (UMP) Yogyakarta

sebesar Rp 700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah), pengusaha akan merugi. Sedangkan kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta dalam hal pengawasan terhadap upah pekerja disuatu perusahaan. Bakpia Pathuk Ayu yang merupakan salah satu dari industri kecil di Yogyakarta sehingga tidak terjangkau pengawasannya oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta dan merupakan usaha marginal/usaha tidak mampu karena tidak mampu membayar upah pekerja sesuai Upah Minimum Propinsi, sehingga secara yuridis/legal Bakpia Pathuk Ayu ini melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun jika tetap dilaksanakan pemberian upah sesuai UMP, kenyataannya industri kecil/rumah akan habis (tidak ada) atau tidak akan beroperasi lagi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ulya Dian Yufia tahun 2013, dengan judul *Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Dumai (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Maritim (Kokarmar) PT. (Pesero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Kebijakan Upah Minimum Kota di Kota Dumai tahun 2012 belum terlaksana pada Koperasi Karyawan Maritim PT. (Pesero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai). Koperasi Karyawan Maritim PT. (Pesero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai) memberikan upah kepada pekerja pembersihan sebesar Rp. 850.000.00. Pemberian upah ini jauh dibawah UMK Dumai tahun 2012, yakni sebesar Rp. 1.287.600.00.

Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam Implementasi Peraturan Gubernur Riau Nomor 54 Tahun 2011 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Seprovinsi Riau Tahun 2012 adalah :

- a. Kelemahan struktural.
- b. Minimnya perusahaan yang melapor pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai.
- c. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan pengawasan.
- d. Minimnya Pengaduan Pekerja.

Penelitian terdahulu di atas saling berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama mengenai pelaksanaan upah minimum. Studi kasus kedua penelitian tersebut lebih difokuskan pada satu perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan diteliti oleh penulis lebih difokuskan pada kinerja dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara dalam memberikan pengawasan kepada perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum di Kabupaten Jepara yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah.

## **2.2. Tinjauan Umum *Good Governance***

Kushandajani mengutip Billah (1996:40), menyebutkan *good governance* dapat diartikan sebagai tindakan atau tingkah laku yang didasarkan pada nilai nilai, dan yang bersifat mengarahkan, mengendalikan, atau mempengaruhi masalah publik untuk mewujudkan nilai nilai itu di dalam tindakan dan kehidupan keseharian.

Istilah *good governance* seringkali dipahami sebagai “penyelenggaraan pemerintahan/kepemerintahan/tata pemerintahan yang baik”. Sebenarnya istilah *good governance* menunjuk pada tindakan, fakta, atau tingkah laku *governing*, yaitu mengarahkan atau mengendalikan atau mempengaruhi masalah publik dalam suatu negeri (Horby 1995:515).

Menurut Kushandajani dalam bukunya Yuwono (2001:71) Dalam rangka membangun *good governance* di daerah, paling tidak ada beberapa prinsip dasar yang harus diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu: prinsip kepastian hukum, transparansi, profesionalisme, akuntabilitas dan partisipasi.

Implementasinya, *governance* meliputi tiga institusi yang satu sama lain saling berkaitan, yaitu negara (*state*), sektor swasta (*private sector*), dan lembaga swadaya masyarakat (*civil society organization*). Negara menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, sektor swasta menciptakan pekerjaan dan pendapatan, dan lembaga swadaya masyarakat berperan positif dalam interaksi sosial, ekonomi, dan politik, termasuk mengajak kelompok dalam masyarakat untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi, sosial, dan politik (Sabarno 2007:17).

### **2.2.1. Asas – Asas *Good Governance***

Menurut Rosidin (2010:183-184) Prinsip-prinsip *good governance* pada dasarnya mengandung nilai yang bersifat objektif dan universal yang menjadi acuan dalam menentukan tolok ukur atau indikator dan ciri-ciri/karakteristik penyelenggaraan pemerintahan negara yang baik. Prinsip-prinsip *good governance* dalam praktik penyelenggaraan negara dituangkan dalam tujuh asas

umum penyelenggaraan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Prinsip atau asas umum dalam penyelenggaraan negara yang tercantum dalam Undang-Undang tersebut meliputi sebagai berikut :

a. Asas kepastian hukum

asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara.

b. Asas tertib penyelenggaraan negara

Asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian, dan keseimbangan dalam pengendalian penyelenggara negara.

c. Asas kepentingan umum

Asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara aspiratif, akomodatif, dan selektif.

d. Asas keterbukaan

Asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif, tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

e. Asas proporsionalitas

Asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban penyelenggara negara.

f. Asas profesionalitas

Asas yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

g. Asas akuntabilitas

Asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **2.3. Tinjauan Pengawasan**

Kata “pengawasan” berasal dari kata awas, berarti antara lain “penjagaan”. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan (Fachruddin 2004:88)

Menurut Sabarno (2007:47-52) Pengawasan sebagai keseluruhan proses kegiatan menilai terhadap objek pemeriksaan, dengan tujuan agar perencanaan dan pelaksanaan berjalan sesuai dengan fungsinya, dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas fungsional tersebut setidaknya juga perlu berpegang pada norma pengawasan umum sebagaimana dirumuskan berikut ini :

- a) Pengawasan tidak mencari-cari kesalahan, yaitu tidak mengutamakan siapa yang salah, tetapi apabila ditemukan kesalahan, penyimpangan dan hambatan supaya dilaporkan apa yang terjadi (*what*), apa sebab-sebab terjadi (*why*), dan menemukan cara memperbaikinya (*how*).

- b) Pengawasan merupakan proses yang berlanjut, yaitu dilaksanakan secara terus menerus sehingga dapat memperoleh hasil pengawasan yang berkesinambungan guna meningkatkan kinerja organisasi.
- c) Pengawasan harus menjamin koreksi yang cepat dan tepat terhadap penyimpangan dan penyelewengan yang ditemukan untuk mencegah berlanjutnya kesalahan dan atau penyimpangan.

Menurut Muchsan dalam bukunya (Fachruddin 2004:89) Pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *de facto*, sedangkan tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya (dalam hal ini berujud suatu rencana/plan).

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku (Husni 2006:50).

### **2.3.1. Pengawasan Bidang Ketenagakerjaan**

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan hanya akan melindungi buruh secara yuridis dan tidak akan mempunyai arti bila dalam

pelaksanaanya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pekerja/buruh pada waktu-waktu tertentu (Asyhadie 2008:49).

Berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, menyebutkan pengawasan pelaksanaan Upah Minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Menurut Asyhadie (2008:49) terdapat tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan adalah :

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
2. Membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimana melaksanakannya.
3. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) dan (2) Undang–Undang Nomor 3 tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia menyebutkan :

(1) Pengawasan perburuhan diadakan guna :

- a) mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
- b) mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan.
- c) menjalankan pekerjaan lain-lainya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

(2) Menteri yang disertai urusan perburuhan mengadakan laporan tahunan tentang pekerjaan pengawasan perburuhan.

#### **2.4. Tinjauan Ketenagakerjaan**

Berdasarkan penjelasan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Menurut Mr. M. Levenbach dalam bukunya Manulang (2001:1) Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan

kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

#### **2.4.1. Tenaga Kerja**

Berdasarkan penjelasan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya Manulang (2001:3) tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Menurut Husni (2006:17) tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Kelompok bukan angkatan kerja adalah

1. Mereka yang dalam studi.
2. Golongan yang mengurus rumah tangga.
3. Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.

#### **2.4.2. Pekerja atau Buruh**

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Soepomo (1976:31) pengertian pekerja sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang dimaksud dengan buruh atau pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Menurut Husni (2006:35) untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

#### **2.4.3. Serikat Pekerja**

Berdasarkan Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja disebutkan bahwa serikat buruh/pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk buruh/pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh ditemukan beberapa prinsip dasar yakni:

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
2. Serikat buruh dibentuk atas asas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
3. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis, pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak buruh/pekerja.
4. Basis utama serikat buruh/pekerja berada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat (bukan didaftarkan).
6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk/tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

#### **2.4.4. Pengusaha**

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan menurut Soepomo (1976:32) istilah pengusaha secara umum menunjukkan tiap orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*). Seorang majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan buruh.

#### **2.4.5. Perusahaan**

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

#### **2.4.6. Apindo**

Menurut Husni (2006:45-46) Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia. Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar yaitu :

- 1) mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi;

- 2) menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan, dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan;
- 3) mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil;
- 4) menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

#### **2.4.7. Dewan Pengupahan**

Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja. serikat buruh.

Menurut ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan ini terdiri dari :

1. Dewan Pengupahan Nasional (selanjutnya disebut Depenas) dibentuk oleh presiden.

Depenas bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan pengupahan nasional. Depenas dapat bekerja sama, baik dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.

Keanggotaan Depenas terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, dengan komposisi keanggotaan 2:1:1. Sedangkan komposisi keanggotaan dari perguruan tinggi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan keseluruhan keanggotaan Depenas berjumlah gasal.

2. Dewan Pengupahan Provinsi (selanjutnya disebut Depeprov) dibentuk oleh Gubernur.

Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) bertugas :

- a. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka :

- 1) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP).
- 2) Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS)

- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional

Keanggotaan Depeprov terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, dengan komposisi keanggotaan 2:1:1. Sedangkan komposisi keanggotaan dari perguruan tinggi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan keseluruhan keanggotaan Depeprov berjumlah gasal.

3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (selanjutnya disebut Depekab/Depeko) dibentuk oleh bupati/walikota

Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) bertugas :

- a. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka :
  - 1) Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK);
  - 2) Penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota.
- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Keanggotaan Depekab/Depeko terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, dengan komposisi keanggotaan 2:1:1. Sedangkan komposisi keanggotaan dari perguruan tinggi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan keseluruhan keanggotaan Depenas berjumlah gasal.

#### **2.4.8. Pemerintah**

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak (Husni 2006:47-48).

Husni mengutip dalam bukunya Soepomo (1983:38) memisahkan antar penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan, sedangkan menurut Husni antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Depnaker.

#### **2.4.9. Hubungan Kerja**

Menurut Soepomo dalam bukunya Manulang (2001:63) hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Menurut Wijayanti (2009:36) unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*)
2. Di bawah perintah/*gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
3. Adanya upah tertentu/*loon*;
4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

## 2.5. Upah Minimum

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan 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 dilakukan.

Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standart upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan sama nilainya (Husni 2006:150-151).

### 2.5.1. Jenis – Jenis Upah Minimum

Berdasarkan Pasal 89 ayat 1 (a) dan (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Upah Minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Sedangkan menurut Permenakertrans (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum pada Pasal 1 upah minimum terdiri dari Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektoral Provinsi, Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota.

Menurut Husni (2012:89-91) tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

- b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah uang yang nyata yang benar - benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.

2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

d. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya.

Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu :

1. Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja.
2. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.
3. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
4. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara formal.

e. Upah wajar

Upah Wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu :

1. Kondisi negara pada umumnya.
2. Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan itu berada.
3. Peraturan Perpajakan.
4. Standar hidup para buruh itu sendiri.
5. Undang-Undang mengenai upah khususnya.
6. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

### **2.5.2. Komponen Upah**

Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa :

1. Termasuk Komponen Upah adalah :
  - a. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

- b. Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
- c. Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

**2. Tidak Termasuk Komponen Upah :**

- a. Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.
- b. Bonus; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- c. Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

### 2.5.3. Teori – Teori Upah

Menurut G. Reynold dalam bukunya Asyhadie (2008:77) pemahaman upah bagi pengusaha akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1) Teori Upah Normal

Menurut teori ini yang dikemukakan oleh David Ricardo, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja.

#### 2) Teori Undang-Undang Upah Besi

Menurut teori ini yang dikemukakan oleh Lassale, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Kalau teori itu dipergunakan, mudah saja pengusaha mengatakan hanya itu kemampuannya tanpa berpikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.

#### 3) Teori Dana Upah

Menurut teori ini yang dikemukakan oleh Stuart Mill Senior, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

#### 4) Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.

#### **2.5.4. Sistem Pembayaran Upah**

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :

##### 1) Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

##### 2) Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya hanya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah :

- a. Pekerja/buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat.

- b. Produktivitas semakin meningkat.
- c. Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif.

Sementara itu, keburukannya adalah :

- a. Pekerja/buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan.
- b. Pekerja/buruh kurang menjaga keselamatan dan kesehatannya.
- c. Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan.
- d. Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.

Keburukan sistem upah potongan ini, diciptakanlah sistem upah gabungan, yaitu gabungan antara upah minimum sehari dengan jumlah hasil pekerjaannya sehari.

### 3) Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

### 4) Sistem Skala Upah Berubah

Sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun.

### 5) Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Sistem ini akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

#### 6) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

### 2.5.5. Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Berdasarkan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyebutkan Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Menurut Husni (2006:154) prinsip ini dikenal dengan asas “*no work no pay*”, asas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat dikesampingi dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan. Adapun penyimpangan asas “*no work no pay*” ini disebutkan dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau

- orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
  - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
  - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
  - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
  - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Sedangkan Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit berdasarkan Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

### 2.5.6. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah Minimum

Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya upah minimum tidak sama setiap Kabupaten/Kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing (Wijayanti 2009:102).

Menurut Soedarjadi (2008:73-74) Beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah antara lain :

a. Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/*skill*, sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/*under skill* sedang permintaan banyak upah cenderung rendah.

b. Organisasi Serikat Pekerja

Lemah dan kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

c. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh pengusaha.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan cenderung naik, tetapi pembakuan prestasi kerja

sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi.

e. Biaya Hidup

lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil/desa upah cenderung rendah.

f. Pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan Ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

### **2.5.7. Kebijakan Pengupahan**

Menurut Asyhadie (2008:44) Campur tangan negara (Pemerintah) dalam soal-soal ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan negara inilah, maka Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja itu akan menjadi adil.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan (Husni 2006:148).

Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh

penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh.

Kebijakan pengupahan Dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

#### **2.5.8. Tata Cara Penetapan Upah Minimum**

Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Komponen Hidup Layak yang telah disurvei oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyebutkan Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
- b. produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
- c. pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;

- d. kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- e. kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan Tata Cara Penetapan Upah Minimum sebagai berikut :

- 1) Gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- 2) Gubernur dalam menetapkan UMK memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota.
- 3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten/kota apabila telah terbentuk.

#### **2.5.9. Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum**

Menurut Soedarjadi (2008:79) Penangguhan adalah suatu keadaan di mana suatu perusahaan tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah di suatu daerah tertentu.

Beberapa faktor yang melandasi kondisi tersebut adalah :

1. Perkembangan usaha perusahaan kurang baik.
2. Keuntungan yang diperoleh perusahaan belum cukup untuk menutup kebutuhan ongkos produksi.
3. Manajemen perusahaan kurang profesional.
4. Ada kesengajaan untuk membayar kurang dari upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat meminta penangguhan.

Mengenai penangguhan upah minimum di dalam penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan sebagai berikut:

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Untuk dapat mengajukan permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten berdasarkan Pasal 3 Kepmenakertrans No. KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum menyebutkan :

- 1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.
- 2) Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.
- 3) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- 4) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana

dimaksud dalam ayat (2) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

- 5) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikatburuh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- 6) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) atau ayat (5) tidak terpenuhi, maka para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing masing serikat pekerja/serikat buruh.
- 7) Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.
- 8) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.

Jika kesepakatan penangguhan upah minimum telah tercapai, maka disampaikan permohonan kepada Gubernur. Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum menyebutkan :

- 1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus disertai dengan :
  - a. naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan;
  - b. laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir;
  - c. salinan akte pendirian perusahaan;
  - d. data upah menurut jabatan pekerja/buruh;
  - e. jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum;
  - f. perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang;

- 2) Dalam hal perusahaan berbadan hukum laporan keuangan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b harus sudah diaudit oleh akuntan publik.
- 3) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), apabila diperlukan Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan.
- 4) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi.

#### **2.5.10. Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL)**

Menurut Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. KHL ditetapkan sebagai dasar penentuan upah minimum dengan berdasar pada kebutuhan sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, dan sebagainya. Pada prinsipnya sistem penetapan upah minimum dilakukan untuk mengurangi eksploitasi terhadap pekerja/buruh. Penetapan upah minimum juga merupakan kewajiban pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Intervensi dan peranan pemerintah dalam hubungan industrial adalah bentuk penguatan terhadap posisi tawar yang memang tidak seimbang antara buruh ketika berhadapan dengan pengusaha.

Pada Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak komponen KHL yang semula hanya 46 menjadi 60, komponen tambahan sebanyak 14 (empat belas) itu adalah:

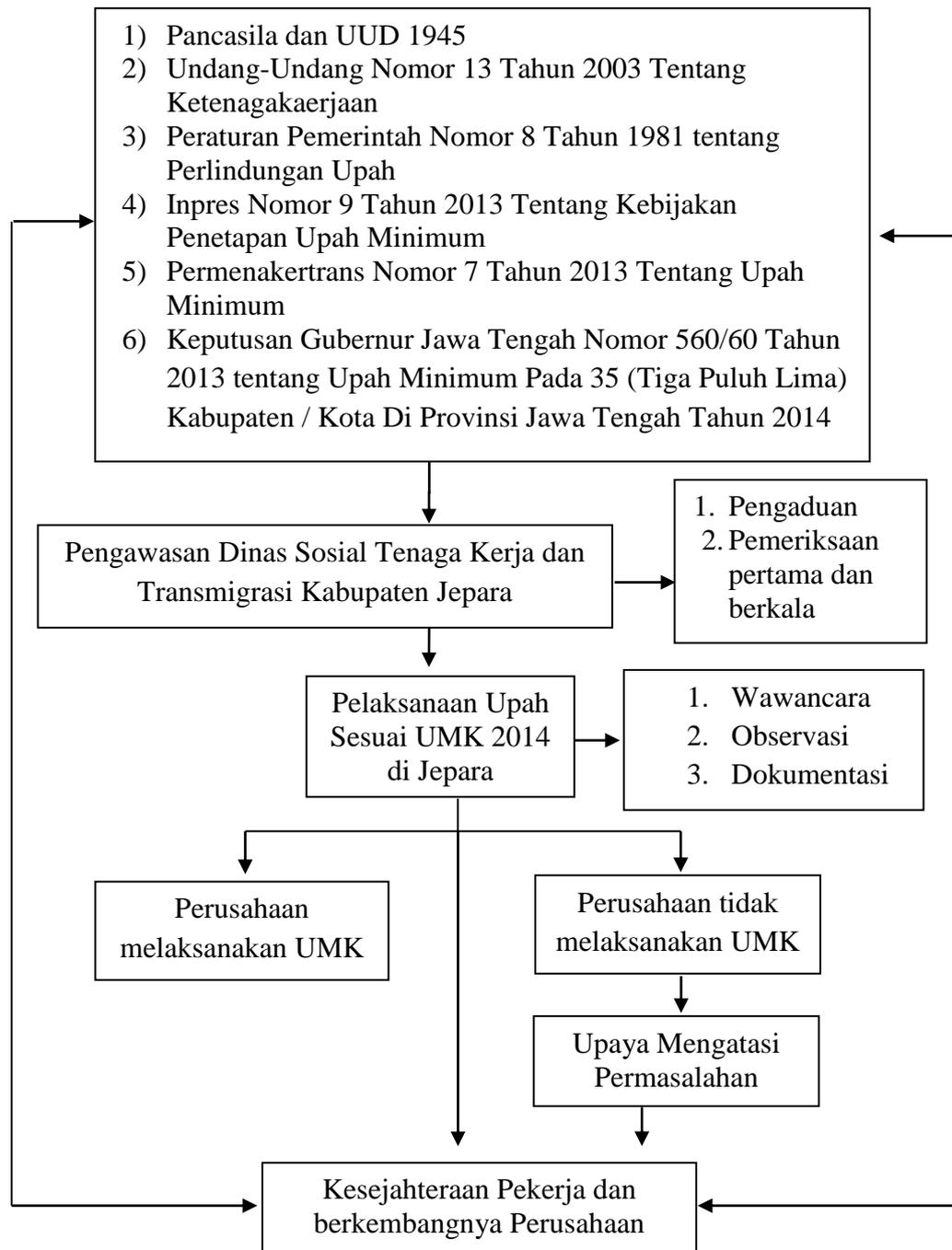
1. Ikat pinggang
2. Kaos kaki

3. Deodorant 100 ml/g
4. Setrika 250 watt
5. Rice cooker ukuran ½ liter
6. Celana pendek
7. Pisau dapur
8. Semir dan sikat sepatu
9. Rak piring portable plastik
10. Sabun cuci piring (colek) 500 gr per bulan
11. Gayung plastic ukuran sedang
12. Sisir
13. Ballpoint/ pensil
14. Cermin 30x50 cm.

Selain tersebut, terdapat 46 (empat puluh enam) komponen KHL lainnya yang dapat dilihat pada lampiran bagian akhir skripsi ini.

## 2.6. Kerangka Berfikir

### 2.6.1 Bagan Kerangka Berfikir



### **2.6.2 Keterangan**

Terdapat peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pengawasan upah minimum yaitu Pancasila, UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Inpres Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum, Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum dan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/60 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014. Perundang-undangan tersebut menjadi pedoman bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara dalam melakukan pengawasan upah minimum yang tahun 2014 yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah sebagai jaring pengaman terhadap upah buruh. Dalam proses pengawasan upah minimum terjadi beberapa faktor hambatan seperti perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum, maka dari itu perlu upaya mengatasi hambatan tersebut agar kesejahteraan pekerja terjamin dan semakin berkembangnya perusahaan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif. Pemilihan metode kualitatif ini didasarkan pada data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data yang diperoleh dari wawancara, pengamatan secara langsung dan dokumen pribadi untuk memberikan gambaran penyajian laporan tersebut.

Dalam metode pendekatan kualitatif, disini memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia, atau pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh gambaran mengenai pola-pola yang berlaku (Ashsofa 2007:20).

Dasar peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif adalah agar penelitian ini dapat memberikan gambaran secara jelas berdasarkan data-data yang diperoleh dari wawancara, pengamatan secara langsung dan dokumen-dokumen mengenai kinerja dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten jepara dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum tahun 2014.

#### **3.2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian hukum kualitatif dengan menggunakan metode pendekatan *yuridis sosiologis* yaitu suatu

penelitian yang menekankan pada ilmu hukum dan juga menelaah kaidah-kaidah sosial yang berlaku. Pendekatan yuridis maksudnya pendekatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan masalah yang diteliti. Sedangkan yang dimaksud penelitian sosiologis adalah penelitian yang bertujuan memperjelas keadaan yang sesungguhnya di masyarakat terhadap masalah yang diteliti dengan cara mengambil data primer yaitu dengan observasi langsung ketempat penelitian dan melakukan wawancara kepada pihak-pihak terkait sesuai dengan fokus penelitian.

Selain itu, Peneliti juga menggunakan data-data sekunder yaitu data yang berasal dari studi pustaka berupa literature yang memuat teori-teori dan peraturan perundang-undangan serta pendapat para ahli maupun dari bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan pokok penelitian tentang ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan lain yang *relevan* dengan objek penelitian, juga melihat bagaimana implementasi peraturan tersebut dalam praktek di lapangan yaitu pengawasan dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di kabupaten jepara.

### **3.3. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian menyatakan pokok permasalahan apa yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian. Fokus masalah penelitian menuntut peneliti melakukan pengkajian secara sistematis, mendalam, dan bermakna. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah :

1. Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara.

2. Kendala-Kendala yang dihadapi Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi terhadap pengawasan perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara.

### **3.4. Lokasi Penelitian**

Penetapan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggungjawabkan data yang diperoleh, dengan demikian maka lokasi penelitian perlu ditetapkan lebih dulu. Lokasi yang telah dipilih dalam penelitian ini adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jepara yang memiliki kewenangan pengawasan terhadap Perusahaan untuk melaksanakan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara.

### **3.5. Sumber Data**

Di dalam metode penelitian hukum normatif, terdapat 3 macam bahan pustaka yang dipergunakan oleh penulis yakni :

#### **3.5.1. Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan sebagai sumbernya serta mengamati gejala lainnya yang ada di lapangan dengan mengadakan peninjauan langsung pada obyek yang diteliti kemudian dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki 1981:55). Informan dalam penelitian ini adalah pihak Bidang Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan yang ada di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jepara serta beberapa Perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum di Kabupaten Jepara.

### 3.5.2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka yang bertujuan untuk memperoleh landasan teori yang bersumber dari perundang-undangan, buku literatur atau berasal dari publikasi lainnya dan yang ada hubungannya dengan materi yang dibahas. Jadi data sekunder berasal dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya (Marzuki 1981:55).

Data sekunder dalam penelitian ini adalah setiap bahan tertulis berupa data-data yang ada pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jepara yang berkaitan dengan penelitian ini dan juga berasal dari data sekunder berupa:

- 1) Bahan-bahan hukum primer
  - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
  - c. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja.
  - d. Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
  - e. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/60 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014
- 2) Bahan-bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder itu diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk ke mana peneliti akan mengarah. Yang dimaksud dengan bahan sekunder disini oleh penulis adalah doktrin–doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum, dan internet serta yang berkaitan dengan Pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 di Wilayah Kabupaten Jepara Jawa Tengah.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Penggunaan metode dan teknik yang tepat memberikan kemudahan bagi peneliti dalam mengolah dan menganalisis data-data yang masuk. Hasil dan pengolahan analisis tersebut diharapkan dapat memberi jawaban dan alternatif pemecahan atas segala permasalahan yang muncul.

#### **3.6.1. Metode Pengambilan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan berbagai cara yang disesuaikan dengan informasi yang diinginkan, antara lain dengan:

##### **a. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu” (Moleong 2013:186).

Wawancara untuk penelitian ini ditujukan kepada responden atau pihak yang secara langsung terkait dan berkompeten. Wawancara menerapkan jenis wawancara terstruktur dengan instrument wawancara atau pedoman wawancara dari peneliti, dan pertanyaan dapat berkembang berdasarkan jawaban dari responden.

Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai kepada pihak yang berkompeten yaitu Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara di Bidang Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan serta beberapa Perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum Tahun 2014 di Kabupaten Jepara.

b. Observasi

Metode pengamatan atau observasi berarti melakukan pengamatan secara langsung di lapangan tentang Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara. Melihat kenyataan dari sudut pandang hukum, dimana hukum mengatur ketentuan mengenai apa yang seharusnya dan tidak seharusnya dilakukan dan mempelajari dan meneliti hubungan timbal-balik antara hukum dan lembaga-lembaga seperti halnya *law in action* merupakan inti dari penelitian yuridis-sosiologis.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan data tertulis melalui dokumen pribadi dari peneliti, arsip-

arsip, termasuk buku-buku teks tentang pendapat, teori atau buku hukum yang berhubungan dengan tema penelitian ini. Beberapa prinsip kerja pengumpulan data dengan dokumentasi dirangkum dalam sebuah instrumen. Hal ini diharapkan agar dokumen-dokumen yang ditemukan dapat akan digunakan untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam menerangkan pengawasan dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di kabupaten jepara.

### **3.7. Keabsahan Data**

Keabsahan data diterapkan dalam rangka membuktikan temuan hasil lapangan dengan kenyataan yang diteliti di lapangan. Keabsahan data dilakukan dengan meneliti kredibilitasnya menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong 2013:330).

Penelitian ini untuk menguji keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber yang digunakan untuk membandingkan tidak keseluruhan, akan tetapi peneliti hanya membandingkan hasil wawancara dari pihak-pihak yang terkait dengan isi dokumen-dokumen yang berkaitan pengawasan dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di kabupaten jepara, serta studi pustaka yang berkaitan dengan objek tersebut yang terformulasikan dalam peraturan perundang-undangan.

Peneliti melakukan perbandingan data yang telah diperoleh yaitu data primer di lapangan yang akan dibandingkan dengan data-data sekunder. Dengan demikian peneliti akan membandingkan antara data wawancara dengan data dokumen dan studi pustaka, sehingga kebenaran dari data yang diperoleh dapat dipercaya dan meyakinkan. Dengan cara di atas, maka diperoleh hasil yang benar-benar dapat dipercaya keabsahannya karena triangulasi data di atas sesuai dengan penelitian yang bersifat kualitatif sebagaimana metode pendekatan skripsi ini.

Berdasarkan pada teori yang sudah ada setelah melakukan pendekatan personal, peneliti melakukan wawancara dengan fungsional pengawas ketenagakerjaan dengan menggunakan catatan kecil (*block note*) yang membantu peneliti dalam mendokumentasikan hasil wawancara. Setelah itu adanya pengecekan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan dokumen yang terkait.

### **3.8. Analisis Data**

Analisis data penelitian ini menggunakan data kualitatif, yang dimaksud dengan analisis data kualitatif adalah:

upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Bogdan dan Biklen dalam Moleong 2013:248).

Analisis data penelitian ini menggunakan data kualitatif model interaktif yang berlangsung terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Analisis model interaktif melalui berbagai alur kegiatan melalui langkah-langkah sebagai berikut (Miles dan Huberman dalam Sugiyono 2009:246):

### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan yang dilakukan terhadap berbagai jenis dan bentuk data yang ada di lapangan kemudian data tersebut dicatat. Pengumpulan data ini berkaitan dengan data penelitian yang ada di lapangan yaitu penelitian melakukan wawancara kepada pengawas ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara, dan pihak-pihak yang terkait dengan objek penelitian.

### 2. *Data Reduction* (Reduksi Data)

“Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola dan temanya” (Sugiyono 2009:247). Dalam penelitian ini proses reduksi data dapat dilakukan dengan mengumpulkan data dari hasil wawancara kepada pihak-pihak yang terkait, dokumen-dokumen dan berkas-berkas yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja, dan studi kepustakaan terhadap buku-buku, artikel-artikel, serta peraturan perundang-undangan tentang perjanjian kerja, kemudian dipilih dan dikelompokkan berdasarkan kemiripan data.

### 3. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman (1987) menyatakan “yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian

kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif". Dalam penyajian data peneliti menggunakan fokus permasalahan yaitu pengawasan dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di kabupaten jepara, kendala-kendala apa saja yang terjadi ketika pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara tersebut dan bagaimana solusi dari kendala-kendala tersebut. Fokus permasalahan tersebut disajikan dalam penyajian data dari hasil penelitian agar lebih mudah dalam mendeskripsikan pada penyajian pembahasan karena penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, adapun caranya yaitu dengan menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, dan studi kepustakaan.

#### 4. *Conclusion Drawing/verivication*

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Penulis dalam penelitian ini akan menarik sebuah kesimpulan dari fokus permasalahan yang ada yaitu pengawasan dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di kabupaten jepara, kendala-kendala apa saja yang terjadi ketika pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara tersebut.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

Berdasarkan paparan pada bab-bab sebelumnya dan penelitian di lapangan, telah berhasil diperoleh data dan informasi yang menggambarkan tentang Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Tranmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara. Sehingga dari paparan tersebut di atas ditarik beberapa kesimpulan dan saran yaitu :

#### **5.1 Simpulan**

5.1.1 Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis bahwa Perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum di Kabupaten Jepara dari tahun 2012 sampai 2013 mengalami penurunan sebanyak 3 perusahaan yaitu dari 20 perusahaan menjadi 17 perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum. Sedangkan pada tahun 2014 mengalami peningkatan yaitu sebanyak 40 perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum. Upaya yang dilakukan oleh pihak pengawas ketenagakerjaan jika perusahaan tidak melaksanakan upah minimum yaitu memberikan surat nota pemeriksaan, memberi peringatan kepada perusahaan sampai 2 kali, memanggil perusahaan terkait hingga penegakan hukum melalui proses berita acara pemeriksaan.

5.1.2 Kendala yang dihadapi dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum di Kabupaten Jepara sebagai berikut:

1. Jumlah pengawas ketenagakerjaan ada 2 pegawai pengawas sedangkan jumlah perusahaan di Kabupaten Jepara yaitu 428 perusahaan dan *home industry* sekitar 12.000. Dari segi kuantitas hal ini tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi oleh pihak pengawas ketenagakerjaan, sehingga pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengawas ketenagakerjaan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara kurang maksimal.
2. Minimnya pengaduan dari pekerja yang mendapatkan upah dibawah upah minimum.
3. Adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja masih tradisional. Perjanjian kerja hanya dilakukan atas dasar kesepakatan secara lisan antara pengusaha dengan pekerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, terdapat beberapa saran dari penulis yaitu ;

- 5.2.1 Menambah pegawai pengawas ketenagakerjaan karena jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Kabupaten Jepara yaitu sekitar 428 perusahaan sedangkan sektor industri Usaha Mikro Kecil Menengah atau *home industry* yang tidak terdaftar adalah sekitar 12.000 perusahaan, sedangkan pegawai pengawas fungsional hanya ada 1 dan yang 1 hanya struktural.

## DAFTAR PUSTAKA

### Dari Buku :

- Asikin, Zaenal, dkk. 2012. *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ashofa, Burhan. 2007. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rineka Cipta
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Marzuki. 1981. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Masriani, Yulies Tiena. 2008. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Napitupulu, Paimin. 2007. *Menakar Urgensi Pemerintah Daerah*. Bandung : PT. Alumni.
- Rosidin, Utang. 2010. *Otonomi Daerah dan Desentralisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sabarno, Hari. 2007. *Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.

Yuwono, Teguh. 2001. *Manajemen Otonomi Daerah Membangun Daerah Berdasar Paradigma Baru*. Semarang : Clogapps Diponegoro University.

**Dari Peraturan Perundang – Undangan :**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri (KADIN)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Perpres Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Permenakertrans Nomor 1 Tahun 2006 tentang Pelaksanaan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah

Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/60 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten / Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014.

**Dari Jurnal :**

Budiyono. 2007. *Penetapan Upah Minimum Dalam kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh Dan Perkembangan Perusahaan*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Christmas, Yohana Fransiska Meta. 2010. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Minimum Provinsi Bagi Pekerja Di Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya.

Wardani, Dhian Katriani Kusuma. 2012. *Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten Di Kabupaten Purbalingga*. Purwokerto : Universitas Jenderal Soedirman.

Yufia, Ulya Dian. 2013. *Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Dumai*. Riau : Universitas Riau.

**Dari Internet :**

<http://m.suaramerdeka.com/index.php/read/news/2014/02/13/190891>, Diakses pada hari jum`at tanggal 14 Februari 2014 jam 10:30 WIB.

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt50b81d32ad45d/penangguhan-pelaksanaan-upah-minimum-bagi-perusahaan-tidak-mampu>, Diakses pada tanggal 18 Maret 2014 jam 10:54 WIB.

## LAMPIRAN 1

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG <b>FAKULTAS HUKUM</b> Gedung K1 Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang 50229 Telp/Fax. (024) 8507891-70709205 Email : fh@unnes.ac.id, Website : www.fh.unnes.ac.id, twitter: @fh_unnes		 Certificate ID1107904 Certificate ID1101904.01
	<b>SURAT IZIN PENELITIAN</b>		
No. Dokumen FM-08-AKD-24	No. Revisi 01	Hal 1 dari 1	Tanggal Terbit 1 September 2012

No : 3321/UN37.1.8/LT/2014  
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada

Yth. Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jepara

Dengan hormat,

Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi/Tugas Akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : **RAKHMAD AULIA ABIDIN**

NIM : 8111410044

Prodi : Ilmu Hukum

Judul : Pengawasan Dinas Sosial Tenaga dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 di Kabupaten Jepara

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Semarang, 4 Juli 2014

Dekan



**Drs. Santono Sahlan, M.H.**

NIP. 195308251982031003

Tembusan :  
 1. Arsip  
 Fakultas Hukum Unnes

## LAMPIRAN 2



**PEMERINTAH KABUPATEN JEPARA  
DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jl. Pesajen Demaan Telp. (0291) 591221 JEPARA 59419

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 072/1389

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUSTOFA KAMAL, SH. MH.  
NIP : 19581015 199203 1 004  
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda / IVC  
Jabatan : Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Jepara

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : RAKHMAD AULIA ABIDIN  
NIM : 8111410044  
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Negeri Semarang  
Jurusan : Ilmu Hukum

Telah secara nyata melaksanakan penelitian pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara untuk keperluan penyusunan skripsi yang berjudul "PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM TAHUN 2014 DI KABUPATEN JEPARA."

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Jepara, 7 November 2014

KEPALA DINAS SOSIAL,  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN JEPARA



**MUSTOFA KAMAL, SH. MH.**  
Pembina Tk. I

NIP. 19581015 199203 1 004

## LAMPIRAN 3



**PEMERINTAH KABUPATEN JEPARA**  
**DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
 Jl. Pesajen Demaan Telp. ( 0291) 591221  
 JEPARA 59419

Jepara, 26 November 2013

Kepada

Yth. Pimpinan BUMN/BUMD Perusahaan

.....  
 .....

Di -

J E P A R A

**SURAT EDARAN**

Nomor : 560/ ~~13-0~~/2013

**TENTANG**  
**UPAH MINIMUM KABUPATEN JEPARA TAHUN 2014**

Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 560/60/2013 tanggal 18 Nopember 2013 tentang Upah Minimum pada 35 ( Tiga puluh lima ) Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah Tahun 2014, dengan hormat kami sampaikan hal - hal sebagai berikut :

1. Bahwa Upah Minimum Kabupaten Jepara Tahun 2014 sebesar Rp. 1.000.000,- ( Satu Juta Rupiah ) / bulan berlaku mulai 1 Januari 2014.
  - a. Bagi perusahaan dengan sistim waktu kerja 6 ( enam ) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 ( dua puluh lima ) yaitu sebesar Rp.40.000,- /hari.
  - b. Bagi perusahaan dengan sistim waktu kerja 5 ( lima ) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 ( dua puluh satu ) yaitu sebesar Rp. 47.619,-/hari.
2. Bahwa perusahaan wajib melaksanakan Surat Keputusan Gubernur nomor : 560/60/2013 dan membayar upah kepada pekerja paling rendah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten yaitu Rp. 1.000.000,-/bulan, dikecualikan yang melakukan penangguhan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur.
3. Bagi perusahaan yang mengikutsertakan dalam program Jamsostek, maka dasar perhitungan iuran terendah adalah Rp. 1.000.000,- sesuai UMK 2014.
4. Bagi perusahaan yang tidak melakukan pembayaran upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten 2014 maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Demikian untuk dilaksanakan dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Tembusan Kepada Yth :

1. Gubernur Jateng
2. Ka. Disnakertransduk Prov. Jateng
3. Bupati Jepara (sebagai laporan)
4. Ketua DPC Apindo Kab. Jepara
5. Ketua Federasi Serikat Pekerja Kab. Jepara
6. Arsip.....

KEPALA DINAS SOSIAL  
 TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
 KABUPATEN JEPARA



**MUSTOFA KAMAL, SH, MH**  
 Pembina Utama Muda  
 NIP:49581015 199203 1 004

## LAMPIRAN 4



**GOVERNOR OF EAST JAVA**

**GOVERNOR OF EAST JAVA**

**NO. 56/68 YEAR 2013**

**REGARDING**

**MINIMUM WAGE IN 35 (THIRTY FIVE) REGENCIES/CITIES  
IN THE PROVINCE OF EAST JAVA YEAR 2014**

**GOVERNOR OF EAST JAVA,**

- Menimbang** :
- a. bahwa guna meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan untuk mendorong peningkatan produksi, produktivitas kerja, peran pekerja/buruh dalam pelaksanaan proses produksi dan kelangsungan pertumbuhan perusahaan/dunia usaha serta berdasarkan Rekomendasi Bupati/Walikota se Jawa Tengah, perlu ditetapkan besarnya Upah Minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan sesuai hasil koordinasi dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86-92);
  2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
  3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
5. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 4 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 4 Seri E Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 10);
6. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 6 Seri D Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 12);
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL);
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;
9. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 65 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 65);
10. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 24 Tahun 2009 tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009 Nomor 24);
11. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/2 Tahun 2013 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti 2013- 2015;

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan :
- KESATU** : Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/ Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014, yang daftarnya sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA** : Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU adalah upah bulanan terendah, terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

LAMPIRAN  
 KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH  
 NOMOR 560/60 TAHUN 2013  
 TENTANG  
 UPAH MINIMUM PADA 35 (TIGA PULUH  
 LIMA) KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI  
 JAWA TENGAH TAHUN 2014

DAFTAR UPAH MINIMUM PADA 35 (TIGA PULUH LIMA) KABUPATEN/KOTA  
 DI PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2014

NO	KABUPATEN/KOTA	UPAH MINIMUM TAHUN 2014
1	2	3
1.	Kota Semarang	Rp. 1.423.500,-
2.	Kabupaten Demak	Rp. 1.280.000,-
3.	Kabupaten Kendal	Rp. 1.206.000,-
4.	Kabupaten Semarang	Rp. 1.208.200,-
5.	Kota Salatiga	Rp. 1.170.000,-
6.	Kabupaten Grobogan	Rp. 935.000,-
7.	Kabupaten Blora	Rp. 1.009.000,-
8.	Kabupaten Kudus	Rp. 1.150.000,-
9.	Kabupaten Jepara	Rp. 1.000.000,-
10.	Kabupaten Pati	Rp. 1.013.027,-
11.	Kabupaten Rembang	Rp. 985.000,-
12.	Kabupaten Boyolali	Rp. 1.116.000,-
13.	Kota Surakarta	Rp. 1.145.000,-
14.	Kabupaten Sukoharjo	Rp. 1.150.000,-
15.	Kabupaten Sragen	Rp. 960.000,-
16.	Kabupaten Karanganyar	Rp. 1.060.000,-
17.	Kabupaten Wonogiri	Rp. 954.000,-
18.	Kabupaten Klaten	Rp. 1.026.600,-
19.	Kota Magelang	Rp. 1.037.000,-
20.	Kabupaten Magelang	Rp. 1.152.000,-

1	2	3
21.	Kabupaten Purworejo	Rp. 910.000,-
22.	Kabupaten Temanggung	Rp. 1.050.000,-
23.	Kabupaten Wonosobo	Rp. 990.000,-
24.	Kabupaten Kebumen	Rp. 975.000,-
25.	Kabupaten Banyumas	Rp. 1.000.000,-
26.	Kabupaten Cilacap	
	Wilayah Kota, meliputi :	Rp. 1.125.000,-
	- Kecamatan Cilacap Utara	
	- Kecamatan Cilacap Tengah	
	- Kecamatan Cilacap Selatan	
	Wilayah Timur, meliputi :	Rp. 975.000,-
	- Kecamatan Kesugihan	
	- Kecamatan Maos	
	- Kecamatan Sampang	
	- Kecamatan Binangun	
	- Kecamatan Nusawungu	
	- Kecamatan Kroya	
	- Kecamatan Adipala	
	Wilayah Barat, meliputi :	Rp. 950.000,-
	- Kecamatan Jeruk Legi	
	- Kecamatan Kawunganten	
	- Kecamatan Bantarsari	
	- Kecamatan Gandrungmangu	
	- Kecamatan Sidareja	
	- Kecamatan Cipari	
	- Kecamatan Kedungreja	
	- Kecamatan Patimuan	

1	2	3
	- Kecamatan Karangpucung	
	- Kecamatan Cimanggu	
	- Kecamatan Majenang	
	- Kecamatan Wanareja	
	- Kecamatan Dayeuhluhur	
	- Kecamatan Kampung Laut	
27.	Kabupaten Banjarnegara	Rp. 920.000,-
28.	Kabupaten Purbalingga	Rp. 1.023.000,-
29.	Kabupaten Batang	Rp. 1.146.000,-
30.	Kota Pekalongan	Rp. 1.163.000,-
31.	Kabupaten Pekalongan	Rp. 1.145.000,-
32.	Kabupaten Pemalang	Rp. 1.056.000,-
33.	Kota Tegal	Rp. 1.044.000,-
34.	Kabupaten Tegal	Rp. 1.000.000,-
35.	Kabupaten Brebes	Rp. 1.000.000,-

GUBERNUR JAWA TENGAH,



## LAMPIRAN 5

**KOMPONEN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK UNTUK PEKERJA LAJANG  
DALAM SEBULAN DENGAN 3.000 K KALORI PER HARI**

NO	KOMPONEN DAN JENIS KEBUTUHAN	KUALITAS/ KRITERIA	JUMLAH KEBUTUHAN	SATUAN	HARGA SATUAN	NILAI SEBULAN
					(Rp)	(Rp)
<b>I. MAKANAN DAN MINUMAN</b>						
1	Beras	Sedang	10.00	Kg		
2	Sumber Protein :					
	a. Daging	Sedang	0.75	Kg		
	b. Ikan Segar	Baik	1.20	Kg		
	c. Telur ayam	Telur ayam ras	1.00	Kg		
3	Kacang-kacangan :					
	Tempe/tahu	Baik	4.50	Kg		
4	Susu bubuk	Sedang	0.90	Kg		
5	Gula pasir	Sedang	3.00	Kg		
6	Minyak goreng	Curah	2.00	Kg		
7	Sayuran	Baik	7.20	kg		
8	Buah-buahan (setara pisang/pepaya)	Baik	7.50	Kg		
9	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	sedang	3.00	Kg		
10	Teh atau kopi	Celup	1.00	Dus isi 25		
		Sachet	4.00	75 gr		
11	Bumbu-bumbuan	(nilai 1 s/d 10)	15.00	%		
	<b>JUMLAH</b>					
<b>II. SANDANG</b>						
12	Celana panjang/rok/Pakaian Muslim	katun Sedang	6/12	Potong		
13	Celana pendek	katun sedang	2/12	potong		
14	Ikut Pinggang	Kulit sintesis, Polos, Tidak Branded	1/12	Buah		
15	Kemeja lengan pendek/blus	setara katun	6/12	Potong		
16	Kaos oblong /BH	Sedang	6/12	Potong		
17	Celana dalam	Sedang	6/12	Potong		
18	Sarung/kain panjang	Sedang	3/24	Helai		
19	Sepatu	kulit sintesis	2/12	Pasang		
20	Kaos Kaki	Katun, Polyester, Polos, Sedang	4/12	Pasang		
21	Perengkapan pembersih sepatu :					
	a. Semir Sepatu	Sedang	6/12	Buah		
	b. Sikat Sepatu	Sedang	1/12	Buah		
22	Sandal jepit	karet	2/12	Pasang		
23	Handuk mandi	100 cm x 60 cm	1/12	Potong		
24	Perengkapan ibadah :					
	a. Sajadah	sedang	1/12	Potong		
	b. Mukenah	sedang	1/12	Potong		
	c. Peol, dll	sedang	1/12	Potong		
	<b>JUMLAH</b>					
<b>III. PERUMAHAN</b>						
25	Sewa kamar	dapat menampung jenis KHL lainnya	1.00	Bulan		
26	Dipan/tempat tidur	No.3, polos	1/48	Buah		
27	Perengkapan tidur :					
	a. Kasur Busa	busa	1/48	Buah		
	b. Bantal Busa	busa	2/36	Buah		
28	Seprei dan sarung bantal	katun	2/12	Set		

29	Meja dan kursi	1 meja/4 kursi	1/48	Set		
30	Lemari pakaian	Kayu Sedang	1/48	Buah		
31	Sapu	Ijuk Sedang	2/12	Buah		
32	Perlengkapan makan :					
	a. Piring makan	polos	3/12	Buah		
	b. Gelas minum	polos	3/12	Buah		
	c. Sendok dan garpu	Sedang	3/12	Pasang		
33	Ceret aluminium	ukuran 25cm	1/24	Buah		
34	Wajan aluminium	ukuran 32cm	1/24	Buah		
35	Panci aluminium	ukuran 32cm	2/12	Buah		
36	Sendok masak	aluminium	1/12	Buah		
37	Rice Cooker ukuran 1/2 liter	350 watt	1/48	Buah		
38	Kompor dan Perlengkapannya :					
	a. Kompor Gas 1 tungku	SNI	1/24	Buah		
	b. Selang dan regulator	SNI	1/24	Set		
	c. Tabung Gas 3 kg	Pertamina	1/60	Buah		
39	Gas Elpiji	@ 3 kg	2,00	tabung		
40	Ember plastik	isi 20 liter	2/12	Buah		
41	Gayung Plastik	sedang	1/12	Buah		
42	Listrik	900 watt	1,00	Bulan		
43	Bola Lampu hemat energi	14 watt	3/12	Buah		
44	Air bersih	standar PAM	2,00	Meter Kubik		
45	Sabun cuci pakaian	cream/ deterjen	1,50	kg		
46	Sabun cuci piring (colek)	500 gr	1,00	buah		
47	Seterika	250 Watt	1/48	buah		
48	Rak Piring Portable plastik	Sedang	1/24	buah		
49	Pisau dapur	Sedang	1/36	buah		
50	Cermin	30 x 50 cm	1/36	Buah		
	JUMLAH					
	IV. PENDIDIKAN					
51	Bacaan/ radio	Tabloid/ 4 band	4 atau 1/48	Eks atau buah		
52	Balpoint/pensil	Sedang	6/12	buah		
	JUMLAH					
	V. KESEHATAN					
53	Sarana kesehatan :					
	a. Pasta gigi	80 gram	1,00	Tube		
	b. Sabun mandi	80 gram	2,00	Buah		
	c. Sikat gigi	produk lokal	3/12	Buah		
	d. Shampoo	produk lokal	1,00	Botol 100 ml		
	e. Pembakut atau alat cukur	isi 10	1,00	Dus		
			1,00	set		
54	Deodorant	100 ml/g	6/12	Botol		
55	Obat anti nyamuk	Bakar	3,00	Dus		
56	Potong rambut	ditukang cukur/salon	6/12	Kali		
57	Sisir	biasa	2/12	Buah		
	JUMLAH					
	VI. TRANSPORTASI					
58	Transport kerja dan lainnya	Angkutan Umum	30	Hari (PP)		
	JUMLAH					
	VII. REKREASI DAN TABUNGAN					
59	Rekreasi	daerah sekitar	2/12	Kali		
60	Tabungan (2% dari nilai 1 s.d 59)		2	%		
	JUMLAH					
	JUMLAH (I + II + III + IV + V + VI + VII)					

## LAMPIRAN 6



### PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM TAHUN 2014 DI KABUPATEN JEPARA

Informan : Pengawas Ketenagakerjaan

Pengantar : Dihadapan Bpk/Ibu/Sdr. Terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara. Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka Penelitian akademik Skripsi . Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara.

Atas kerjasama yang baik disampaikan terimakasih.

Identitas narasumber : N a m a :  
Instansi :  
Kedudukan :

#### Jenis Narasumber:

.....  
.....

#### Melalui teknik wawancara mendalam:

1. Bagaimana pendapat bapak/ibu sebagai Pegawai Bidang Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten Jepara, saat melihat fenomena pekerja/buruh demo meminta kenaikan upah ?
2. Pada tanggal 18 Nopember 2013 upah minimum tahun 2014 ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah dan mulai berlaku 1 januari 2014, apakah SK

Gubernur mengenai upah minimum itu diberitahukan kepada perusahaan dengan cara disosialisasikan atau dengan cara apa ?

3. Apakah ada perusahaan yang minta penangguhan pelaksanaan upah minimum tahun 2014 ?
4. Pada tahun ini berapa perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum tahun 2014?
5. Bagaimana tahapan dan prosedur pengawasan pelaksanaan UMK tahun 2014 di Kabupaten Jepara ?
6. Bagaimana pemberian sanksi terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum? Apabila perusahaan tetap menghiraukan surat teguran, sanksi keras apa yang diberikan kepada perusahaan ?
7. Kegiatan apa saja yang dilakukan dalam rangka pengawasan umk di Kabupaten Jepara oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara?
8. Pengaduan dari pihak buruh/serikat pekerja itu dilakukan secara tertulis/lisan ? dan setelah ada pengaduan, bagaimana tindakan yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara?
9. Selama 3 tahun belakangan ini perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum mengalami penurunan/peningkatan ?
10. Apakah dalam melakukan pengawasan tersebut bapak/ibu bekerja sama dengan pihak lain (pihak swasta, instansi pemerintah, dan pihak terkait lainnya yang bukan termasuk anggota Dinas Tenaga Kerja) ?
11. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang masih banyaknya perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum di kabupaten jepara?

12. Bagaimana prosedur pengawasan pelaksanaan upah minimum tahun 2014 kepada perusahaan di Kabupaten Jepara ?
13. Apa saja faktor penghambat dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum di Kabupaten Jepara ?
14. Apakah dalam melaksanakan pengawasan pelaksanaan upah minimum jumlah pegawai sudah mencukupi ?
15. Apa saja faktor pendukung pelaksanaan upah minimum ?
16. Harapan dan langkah strategis apa yang bapak/ibu lakukan untuk pengupahan di Kabupaten Jepara ?
17. Bagaimana cara mengatasi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan upah minimum ?
18. Bagaimana perlindungan upah bagi buruh/pekerja yang bekerja di *home industry* ? kendala apa saja yang dihadapi ?

## LAMPIRAN 7



### PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM TAHUN 2014 DI KABUPATEN JEPARA

Informan : Perusahaan

Pengantar : Dihadapan Bpk/Ibu/Sdr. Terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 di Kabupaten Jepara. Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka Penelitian akademik Skripsi. Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 di Kabupaten Jepara.

Atas kerjasama yang baik disampaikan terimakasih.

Identitas narasumber : N a m a :  
Perusahaan :  
Kedudukan :

#### Jenis Narasumber:

.....  
**Melalui teknik wawancara mendalam:**

1. Apa yang menjadi dasar atau syarat-syarat seorang pengusaha menerima karyawan ?
2. Apakah ada perjanjian kerja secara tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh ?
3. Berdasarkan apa upah yang biasa diberikan kepada pekerja/buruh ? lama kerja, tingkat pendidikan ?
4. Apakah ada kendala dalam pelaksanaan pemberian upah ?

5. Apakah ada sanksi yang diberikan kepada pekerja/buruh jika mereka tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik?
6. Apa yang menjadi tanggung jawab dari pengusaha jika pekerja/buruh sakit?
7. Apa yang menjadi tanggung jawab dari pengusaha jika pekerja/buruh sakit?
8. Perusahaan saudara merupakan industri mebel *go internasional* tapi kenapa memberikan gaji kepada buruh dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur ?

## LAMPIRAN 8



### PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM TAHUN 2014 DI KABUPATEN JEPARA

**Informan : Pengawas Ketenagakerjaan**

**Pengantar :** Dihadapan Bpk/Ibu/Sdr. Terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 di Kabupaten Jepara. Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka Penelitian akademik Skripsi. Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 di Kabupaten Jepara.

Atas kerjasama yang baik disampaikan terimakasih.

**Identitas narasumber : N a m a :  
Instansi :  
Kedudukan :**

**Data Dokumentasi :**

.....

1. Susunan organisasi dan profil Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara.
2. Berita media cetak/online terkait pelaksanaan upah minimum di Kabupaten Jepara.
3. Data perusahaan yang diawasi dalam pelaksanaan upah minimum Tahun 2014 di Kabupaten Jepara.
4. Data pemeriksaan perusahaan di Kabupaten Jepara
5. Data perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum di Kabupaten Jepara.

**LAMPIRAN 9**

Wawancara dengan Pengawas  
Ketenagakerjaan



Wawancara dengan Pengawas  
Ketenagakerjaan



Wawancara dengan pemilik CV. Rimba  
Raya