



**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78
TAHUN 2015 DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM
KABUPATEN/KOTA TAHUN 2016 DI WILAYAH PROVINSI
JAWA TENGAH (STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TENGAH)**

SKRIPSI

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

Oleh

Ayudya Rahma Pratiwi

8111413281

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2017



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Hadapi masa lalu tanpa penyesalan, hadapi hari ini dengan tegar dan percaya diri, siapkan masa depan dengan rencana yang matang dan tanpa rasa khawatir (Hary Tanoesoedibjo).
2. Jatuh, gagal dan terluka. Bangkit, belajar dan terus mencoba.
Bukanlah suatu kesalahan ketika kamu mencoba dan kemudian gagal. Satu-satunya kesalahan adalah ketika kamu tidak berani mencoba.

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. Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang penulis cintai dan penulis banggakan.
3. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Fakultas Hukum angkatan 2013

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 Di Wilayah Provinsi Jawa Tengah (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah)”** 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., Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si., Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Martitah, M.Hum., Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
4. Dani Muhtada, Ph.D, Ketua Bagian HTN-HAN Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang
5. Tri Sulistiyono, S.H., M.H. dan Windiahsari S.Pd., M.Pd., Dosen Pembimbing yang dengan kesabarannya memberikan arahan dan bimbingannya sehingga skripsi ini mampu diselesaikan penulis.
6. Drs. Sartono Sahlan, M.H., Dosen Penguji Utama yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta, motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini.



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRAK

Pratiwi, Ayudya Rahma. 2017. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 Di Wilayah Provinsi Jawa Tengah. Skripsi. Program Studi Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing. Tri Sulistyono. S.H., M.H., Windiahsari S.Pd., M.Pd.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Upah Minimum, Kebijakan, Penyelesaian

PP 78 Tahun 2015 diharapkan masyarakat khususnya pekerja/buruh dapat menyelesaikan konflik dan dapat memberikan keadilan salah satunya terkait pemenuhan hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak. Namun sebagian besar buruh justru menolak adanya PP 78 Tahun 2015 terkait penetapan upah minimumnya, hal ini ditandai dengan adanya unjuk rasa diberbagai wilayah di Indonesia yang menganggap PP ini merugikan buruh serta sebaliknya sebagian besar pengusaha justru menyambut baik usulan tersebut. Dalam hal ini keterlibatan pengusaha, pekerja dan pemerintah sangat diperlukan dalam penetapan upah minimum untuk mengurangi adanya konflik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan PP No 78 tahun 2015 dalam penetapan UMK Tahun 2016 di Wilayah Provinsi Jawa Tengah serta kebijakan dan penyelesaian yang dilakukan Disnakertrans Prov. Jateng bagi perusahaan yang melanggar ketentuan UMK. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode pendekatan *juridis sosiologis*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dalam penetapan UMK di wilayah Jawa Tengah terdapat ketidakseragaman kebijakan dalam penetapan upah minimumnya, disatu sisi 3 kabupaten yaitu Demak, Pati Dan Wonosobo menggunakan PP 78 Tahun 2015 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 PP No. 78 Tahun 2015 penetapan upah minimum dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum dimana data inflasi dan pertumbuhan ekonomi dikeluarkan dan dihitung oleh BPS dan disisi lain 32 kabupaten/kota lainnya dalam penetapan upah minimum masih menggunakan kebutuhan hidup layak sebagai acuannya dengan melakukan survey kebutuhan hidup layak. Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 terhadap pelaksanaan UMK di Jawa Tengah yaitu dengan adanya PP tersebut seharusnya tidak ada pengusaha yang bilang tidak bisa membayar upah minimum karena perhitungan kenaikannya paling tinggi kurang lebih 8%. Kenyataannya pada tahun 2016 dari 22.374 perusahaan di Jawa Tengah ditemukan sebanyak 824 perusahaan tidak melaksanakan UMK. Untuk itu upaya yang dilakukan Disnakertrans jika pengawas mendapati adanya pelanggaran meliputi: *preventive educative, represif non justicia, represif justicia*. Namun sayangnya pada tahun 2016 tidak ada sanksi pidana yang dijatuhkan dari 824 perusahaan yang melanggar. Saran dari penulis diharapkan pengusaha taat membayar upah pekerjanya paling rendah sesuai upah minimum yang telah ditentukan pemerintah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Landasan Konseptual	16
2.2.1 Tinjauan Ketenagakerjaan.....	16
2.2.1.1 Tenaga Kerja.....	16
2.2.1.2 Pekerja atau Buruh.....	16
2.2.1.3 Serikat Pekerja	18
2.2.1.4 Pengusaha	19
2.2.1.5 Perusahaan	20
2.2.1.6 Organisasi Pengusaha	20
2.2.1.7 Dewan Pengupahan.....	22
2.2.1.8 Pemerintah	22
2.2.2 Tinjauan Upah	23
2.2.2.1 Komponen Upah	24
2.2.2.2 Teori – Teori Upah.....	25
2.2.2.3 Sistem Upah.....	27
2.2.2.4 Faktor – faktor yang dapat Mempengaruhi Tingkat Upah	28
2.2.2.5 Kebijakan Pemerintah dalam Bidang Pengupahan.....	30
2.2.3 Upah Minimum	31
2.2.3.1 Jenis Upah Minimum.....	32
2.2.3.2 Penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota Berdasarkan PP No 78 Tahun 2015	33
2.2.3.3 Pelaksanaan Upah Minimum	35
2.2.3.4 Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum	37

2.3 Kerangka Berfikir.....	40
----------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	42
3.2 Jenis Penelitian.....	42
3.3 Fokus Penelitian.....	43
3.4 Lokasi Penelitian.....	44
3.5 Sumber Data.....	44
3.5.1 Data Primer.....	44
3.5.2 Data Sekunder.....	45
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.7 Validitas Data.....	50
3.8 Analisis Data.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Ketenagakerjaan di Wilayah Jawa Tengah.....	53
4.1.1. Tenaga Kerja di Wilayah Jawa Tengah.....	53
4.1.2. Sektor Usaha di Wilayah Jawa Tengah.....	56
4.1.3. Pengupahan di Wilayah Jawa Tengah.....	58
4.1.4. Profil Dinas Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.....	62
4.2. Pelaksanaan PP 78 Tahun 2015 dalam penetapan upah minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 di Wilayah Jawa Tengah.....	72
4.3. Kebijakan dan Penyelesaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam upaya mengawasi pelaksanaan upah minimum.....	83

- 4.3.1. Kebijakan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota 83
- 4.3.2. Penyelesaian yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota 93

BAB V PENUTUP

- 5.1 Simpulan..... 100
- 5.2 Saran 103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

The logo of Universitas Negeri Semarang (UNNES) is a large, stylized yellow emblem. It features a central vertical element that resembles a flame or a torch, with several curved, flame-like shapes extending outwards from the base and sides. The entire emblem is set against a white background.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Penduduk Usia kerja, Angkatan Kerja dan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) Jawa Tengah Menurut Jenis Kelamin dan Klasifikasi Daerah, Agustus 2016.....	53
Tabel 4.2	Persentase Penduduk Usia Kerja Menurut Kegiatan dan Jenis Kelamin di Jawa Tengah, Agustus 2016	55
Tabel 4.3	Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Jawa Tengah, Agustus 2016	56
Tabel 4.4	Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Klasifikasi Daerah di Jawa Tengah, Agustus 2016	57
Tabel 4.5	Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015-2016.....	58
Tabel 4.6	Rata-Rata Upah Buruh/Karyawan/Pegawai Menurut Jenis Kelamin di Jawa Tengah, 2015-2016 (Rupiah).....	60
Tabel 4.7	Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Jawa Tengah, Agustus 2016	60
Tabel 4.8	Rata-Rata Upah Buruh/Karyawan/Pegawai Menurut Klasifikasi Daerah di Jawa Tengah, 2015-2016.....	61
Tabel 4.9	Upah Minimum 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016.....	76
Tabel 5.0	Banyaknya Pelanggaran Terhadap Upah Minimum Kabupaten/Kota di Wilayah Jawa Tengah Tahun 2016 Berdasarkan KLUI.....	88
Tabel 5.1	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Tengah	91

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.6 Kerangka Berfikir.....	40
----------------------------------	----



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 2** Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3** Keputusan Gubernur Jawa Tengah Tentang Upah Minimum
- Lampiran 4** Keputusan Kepala Disnakertrans Prov. Jateng Tentang Penangguhan Pelaksanaan UMK Tahun 2016 Di Provinsi Jawa Tengah PT. SAHABAT UNGGUL INTERNASIONAL
- Lampiran 5** Keputusan Kepala Disnakertrans Prov. Jateng Tentang Penangguhan Pelaksanaan UMK Tahun 2016 Di Provinsi Jawa Tengah PT. APAC INTI CORPORA
- Lampiran 6** Keputusan Kepala Disnakertrans Prov. Jateng Tentang Penangguhan Pelaksanaan UMK Tahun 2016 Di Provinsi Jawa Tengah PT. RAMA GOMBONG SEJAHTERA
- Lampiran 7** Keputusan Kepala Disnakertrans Prov. Jateng Tentang Penangguhan Pelaksanaan UMK Tahun 2016 Di Provinsi Jawa Tengah PT. MITRA KARYAUSAHA SEJAHTERA
- Lampiran 8** Keputusan Kepala Disnakertrans Prov. Jateng Tentang Penangguhan Pelaksanaan UMK Tahun 2016 Di Provinsi Jawa Tengah PT. SUNG CHANG INDONESIA
- Lampiran 9** Keputusan Kepala Disnakertrans Prov. Jateng Tentang Penangguhan Pelaksanaan UMK Tahun 2016 Di Provinsi Jawa Tengah PT. GREEN GLOVES INDONESIA
- Lampiran 10** Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Bab V Upah Minimum Pasal 41-50)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indikator ketenagakerjaan merupakan indikator penting dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan baik ekonomi dan sosial. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 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 merata, baik materiil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Penjelasan pasal 3 Undang- Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab, itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan (Rusli,2011:5). Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Oleh karena itu, ketenagakerjaan merupakan hal yang perlu mendapat perhatian lebih dari pemerintah Indonesia terutama masalah upah pekerja/buruh yang dimaksudkan dan ditujukan untuk mencapai kesejahteraan. Kesejahteraan menurut Nurachmad (2009:42) adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan merupakan alasan utama bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan. Salah satu indikator untuk mengukur masyarakat yang sejahtera dapat dilihat dari tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja. Karena dengan adanya kenaikan upah atau pendapatan maka kesejahteraan para pekerja akan meningkat, hal ini disebabkan dengan pendapatan yang naik, pekerja akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sekaligus mampu mencukupi kebutuhannya.

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan / atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha

melihat upah sebagai biaya. Upah merupakan bagian terpenting dari pekerja dan suatu hak yang harus dipenuhi setiap pemberi kerja kepada pekerja sebagai bentuk kompensasi setelah melakukan suatu pekerjaan. Masalah upah ini merupakan masalah yang konkret karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup pekerja. Tidak heran apabila dari pekerja/buruh, perusahaan hingga keterlibatan pemerintah tidak ada topik yang lebih menarik dan lebih sensitif daripada masalah upah. Isu diskriminasi dan kesenjangan sosial bisa muncul karena perbedaan gaji. Buruh seringkali berunjuk rasa menuntut kenaikan gaji atau menuntut bonus yang belum keluar. Bahkan sering terjadi, karyawan dengan potensi baik pindah perusahaan lain karena merasa kurang dihargai secara finansial. Selain itu, permasalahan mendasar menyangkut pengupahan tenaga kerja diantaranya (Bambang,2013:230). Masalah pertama, dalam bidang pengupahan dan karyawan pada umumnya pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang menjadi beban karena semakin besar upah yang dibayarkan pada pekerja, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan karyawan dan keluarganya biasanya menganggap upah sebagai yang diterima dalam bentuk uang (*take home pay*). Kenyataan menunjukkan bahwa hanya sedikit pengusaha yang secara sadar dan sukarela berusaha meningkatkan penghidupan karyawannya. Pada pihak lain, karyawan melalui serikat pekerja dengan mengundang campur tangan pemerintah selalu menuntut kenaikan upah dan perbaikan *fringe benefit*. Jika tuntutan seperti itu tidak disertai dengan peningkatan produktifitas kerja, pengusaha akan mengurangi penggunaan tenaga kerja dengan menurunkan produksi,

menggunakan teknologi yang lebih padat modal atau mendorong harga jual barang yang mendorong inflasi. Masalah kedua, berhubungan dengan keragaman sistem pengupahan. Proporsi sebagai upah dalam bentuk natura dan *fringe benefit* cukup besar, dan besarnya tidak seragam antara perusahaan-perusahaan. Masalah ketiga adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Rendahnya tingkat upah ini disebabkan tingkat kemampuan manajemen yang rendah sehingga menimbulkan berbagai macam pemborosan dana, sumber dan waktu. Selain itu, rendahnya tingkat upah dikarenakan rendahnya produktifitas kerja. Produktifitas kerja karyawan rendah, sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk yang rendah juga.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas dan agar sekiranya nilai upah tidak melorot dibawah kebutuhan hidup minimum maka pemerintah menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman untuk melindungi pekerja/buruh terutama pekerja yang masa kerjanya kurang dari setahun agar terhindar dari eksploitasi. Selain itu Kebijakan upah minimum ini bertujuan untuk meningkatkan (Suryandono,2014:103):

1. Pemerataan pendapatan, karena kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan upah pekerja terendah dan upah pekerja tertinggi.
2. Daya beli pekerja, karena kenaikan Upah Minimum akan secara langsung meningkatkan daya beli pekerja, dan selanjutnya akan mendorong lajunya ekonomi rakyat.

3. Perubahan struktur biaya, karena kenaikan Upah Minimum secara otomatis akan memperbaiki struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
4. Produktivitas nasional, karena kenaikan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan, dan berkelanjutan secara nasional.
5. Kelancaran komunikasi antara pekerja dan pengusaha, karena pekerja dan pengusaha sudah tidak disibukkan oleh kepentingan-kepentingan mendasar yang terkait dengan syarat kerja, tetapi sudah berkonsentrasi kepada pengembangan diri dan perusahaan yang memerlukan koordinasi secara harmonis

Kebijakan upah minimum diharapkan mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang selama ini digaji tidak setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan. Sebagaimana hal tersebut tertuang dalam pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa bentuk kebijakan pemerintah yang melindungi pekerja atau buruh diantaranya:

- 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.

Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 dikatakan bahwa “Setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Ini berarti Negara memiliki kewajiban untuk menjamin terciptanya pengupahan yang layak bagi kemanusiaan. Deklarasi Hak Asasi Manusia PBB, pasal 23 ayat 3 pun menetapkan bahwa “Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya”. Begitu pula dengan pasal 88 ayat 1 Undang Undang No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebutlah yang seharusnya dijadikan standar baku bagi penetapan upah minimum (Tjandra,2007:56).

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 ayat 1 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau Kabupaten/kota
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau

kabupaten/Kota

Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya tidak sama setiap Kabupaten/Kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah UMK itu sudah sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja? Apakah besarnya UMK itu sudah layak? Yang menjadi pemikiran selanjutnya adalah apakah besarnya upah yang diterima pekerja itu sudah adil sesuai dengan beban kerjanya? (Wijayanti, 2009:102).

Sebagaimana diketahui pada Oktober tahun 2015 Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Kebijakan PP pengupahan tersebut merupakan kebijakan pemerintah yang membidik sektor perburuhan dan bagian dari kebijakan paket ekonomi jilid IV. Semenjak diterbitkannya PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah selalu menjadi hal yang tak habis-habisnya dipersoalkan kalangan pekerja alias buruh. Pro Kontra dari masyarakat luas berdatangan terutama para buruh yang menganggap PP ini merugikan buruh serta sebaliknya sebagian besar pengusaha justru menyambut baik usulan itu karena mereka akan dengan mudah menentukan besaran biaya tenaga kerja untuk satu tahun ke depan. Sementara itu, serikat pekerja sebagian besar justru menolak yang ditandai aksi demonstrasi Di Jawa Tengah.

Ratusan buruh yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) kembali mendatangi Kantor Gubernur Jawa Tengah untuk menuntut pencabutan PP 78 yang mengatur tentang Pengupahan, Rabu (16/11). Masa meminta meminta Gubernur Jawa Tengah untuk tidak memakai PP 78 tahun 2015 sebagai dasar penetapan upah minimum di Jawa tengah karena PP 78 dianggap melanggar undang undang dan konstitusi. Aulia Hakim selaku Sekretaris DPW FSPMI Jawa Tengah, mengatakan dengan digunakannya PP 78 th 2015 sebagai dasar pengupahan buruh

maka buruh sangat dirugikan. “Substansi di PP 78 memiskinkan pekerja, upah buruh menjadi dibatasi. Penghitungan upah dengan PP 78 sangat jauh dari harapan kami.” ungkapnya. Masa berharap agar PP 78 /2015 tidak diberlakukan terutama di Jawa Tengah yang sampai saat ini menjadi upah paling rendah, karena efeknya akan sangat luar biasa bagi kesejahteraan kaum di Jawa Tengah. (<https://semarak.news/2016/11/16/10355-fspmi-jateng-kembali-tuntut-cabut-pp-78.html>).

Dalam penetapan upah minimum Kabupaten/Kota pada tahun 2016 dari 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah, 32 Kabupaten/Kota masih menggunakan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam menetapkan upah minimumnya, ini didasarkan Permenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan Peraturan Gubernur (Pergub) Jawa Tengah Nomor 65 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sementara 3 kabupaten/kota lainnya dalam penetapan upah minimum menggunakan formula perhitungan upah minimum berdasarkan PP 78 Tahun 2015 diantaranya Demak, Pati dan Wonosobo. Seperti diketahui PP tersebut mengatur bahwa kenaikan upah memperhitungkan persentase inflasi dan pertumbuhan produk domestik bruto yang sedang berjalan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 Di Wilayah Provinsi Jawa Tengah (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang ditemukan yaitu:

1. Pada Tahun 2016 di Jawa Tengah hanya beberapa Kabupaten yang melaksanakan PP No. 78 Tahun 2015 dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Tengah sehingga tidak terjadi keseragaman kebijakan dalam pengupahan.
2. Setelah ditetapkannya PP No.78 Tahun 2015 banyak aksi demonstrasi tentang penolakan PP No.78 Tahun 2015, mereka menganggap dengan dikeluarkannya PP ini menyengsarakan kaum buruh karena penetapan upah minimum yang awalnya selalu menggunakan survey kebutuhan hidup layak tiap tahun, sekarang survey ini dilakukan 5 tahun sekali dan dalam penetapan tiap tahunnya dihitung berdasarkan kenaikan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, dan formula perhitungan kenaikan upah minimum tersebut tidak didasari kondisi ekonomi obyektif di wilayah per wilayah.
3. Dengan dilaksanakannya PP No.78 tahun 2015 peran dewan pengupahan menjadi terbatas dan terpangkas dalam penetapan upah minimum dimana Dewan Pengupahan hanya melakukan peninjauan/survey kebutuhan hidup layak dalam 5 tahun sekali
4. Masih banyak perusahaan yang membayar pekerja dengan gaji dibawah Upah Minimum Kabupaten sehingga perlu pengawasan yang lebih oleh lembaga terkait



1.3. Pembatasan Masalah

Dari uraian identifikasi masalah di atas maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Pelaksanaan PP No. 78 Tahun 2015 Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 Di Wilayah Provinsi Jawa Tengah
2. Kebijakan dan penyelesaian yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan beberapa permasalahan yang hendak diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan PP No 78 tahun 2015 Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 Di Wilayah Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana kebijakan dan penyelesaian yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota?

1.5. Tujuan Penulisan

Kegiatan penelitian ini dilakukan oleh penulis agar dapat menyajikan data yang akurat sehingga dapat memberikan manfaat. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan PP No. 78 Tahun 2015 dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 di Wilayah Provinsi Jawa Tengah.

2. Untuk menganalisis kebijakan dan penyelesaian yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

1.6. Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan baik secara teoritis maupun praktis dan diharapkan dapat memberikan tambahan kontribusi bagi pokok-pokok kepentingan baik untuk kepentingan praktik maupun teoritis antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran khususnya yang menyangkut pada bidang aspek ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat sedikit banyak membantu memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya ilmu hukum dibidang Hukum Ketenagakerjaan.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian yang dilakukan dikemudian hari dalam masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Sebagai pedoman dan masukan bagi pemerintah/badan legislatif dalam menentukan kebijakan maupun regulasi dalam upaya pengembangan hukum nasional kearah pengaturan perlindungan hak pekerja dalam hal mendapatkan upah yang layak dalam rangka kesejahteraan pekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pertama yang berkaitan dengan tema atau topik skripsi ini yaitu Tesis yang berjudul “Formula Pengupahan PP No. 78 Tahun 2015 Dalam Perspektif UUD 1945 Dan Hukum Islam” oleh Istikomah (Program Studi Hukum Islam, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Tahun 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan mengatur bahwa survei atas KHL dilakukan satu kali dalam lima tahun. Hal ini akan menyebabkan minimnya ruang dan wahana bagi pekerja/ buruh maupun pengusaha dalam mengemukakan keinginan dan kondisinya masing-masing. Dengan survei satu kali dalam lima tahun akan menyebabkan tidak adanya peninjauan dan perbaikan serta evaluasi atas jumlah komponen KHL sehingga berakibat pada angka KHL yang tidak sesuai dengan angka kebutuhan hidup yang sebenarnya. Dalam PP No.78 Tahun 2015 juga diatur secara rinci bahwa kenaikan upah dihitung berdasarkan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Kenaikan inflasi sudah pasti berimbas pada kenaikan harga barang kebutuhan pokok. Hal tersebut akan berimplikasi pada berapapun tingginya kenaikan upah, tentu akan tetap terserap kembali oleh harga-harga kebutuhan pokok. Dan dapat disimpulkan bahwa kenaikan upah minimum tersebut tidak menjamin bahkan tidak mengakibatkan pada meningkatnya kesejahteraan riil para pekerja/ buruh. Dalam islam, Taraf hidup layak tidak terbatas pada pemenuhan kebutuhan hidup secara pas-pasan Di mana sulit bagi seseorang untuk hidup. Batas hidup layak inilah

yang oleh para pakar ushul fiqih dinamakan “*hajiyaat*” (kebutuhan sekunder). PP No. 78 Tahun 2015 menjamin kenaikan nominal tingkat upah minimum pada tiap tahunnya. Faktanya, harga-harga selalu mengalami kenaikan harga yang jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat kenaikan inflasi. Dengan kondisi ini, pekerja/buruh akan lebih mementingkan pemenuhan terhadap kebutuhan pokok dibandingkan dengan pemenuhan kebutuhan lainnya. Pekerja cenderung mengurangi pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan lain baik secara kualitas maupun kuantitas. Kondisi ini jauh dari kelayakan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa PP No.78 Tahun 2015 ini tidak sesuai dengan sistem pengupahan dalam Islam.

Kedua, penelitian yang berjudul “Kajian Terhadap Penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Dan Implementasinya Bagi Perusahaan Di Kabupaten Banyuwangi” oleh Thoyib Kamino Tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 42 (empat puluh dua) perusahaan yang di kunjungi ternyata sepertiga masih menerapkan upah di bawah UMK. Secara umum kendala yang di hadapi perusahaan utamanya perusahaan padat karya dalam menerapkan UMK antara lain: (i) tidak semua perusahaan mempunyai kemampuan untuk membayar UMK sesuai dengan yang telah di tetapkan, (ii) pembayaran upah yang tinggi tidak di ikuti dengan peningkatan kinerja (misalnya pekerja malas-malasan dan tidak disiplin), (iii) akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan dan berakibat pada peningkatan harga – harga bahan baku menyebabkan biaya produksi dan biaya operasional meningkat, sementara harga jual tidak dapat di naikkan dan (iv) order untuk pasar domestik dan ekspor menurun akibat krisis global di berbagai Negara tujuan ekspor.

Ketiga, penelitian dari skripsi yang berjudul “Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara” oleh Rakhmad Aulia Abidin (Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang Tahun 2015) . Hasil penelitian menunjukkan 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.

No	Judul	Hasil Penelitian	Kebaruan
1.	Formula Pengupahan PP No. 78 Tahun 2015 Dalam Perspektif UUD 1945 Dan Hukum Islam.	Tesis tersebut menyatakan bahwa formulasi PP No 78 Tahun 2015 tersebut tidak sesuai atau bertentangan dengan hukum islam maupun UUD 1945 karena kondisinya jauh dari kelayakan sehingga	Dalam penelitian ini, kebaruan penelitian atau yang membedakan penelitian ini dengan tiga penelitian tersebut yaitu dalam penelitian ini lebih menekankan pada pelaksanaan PP 78 Tahun 2015 dalam

		pekerja tidak dapat menerima upah yang layak sesuai yang diamanahkan UUD 1945.	hal upah minimum di Jawa Tengah Tahun 2016 dan bagaimana pendapat lembaga/
2.	Kajian Terhadap Penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Dan Implementasinya Bagi Perusahaan Di Kabupaten Banyuwangi.	Berisi implementasi upah minimum pada perusahaan di kabupaten Banyuwangi dan mendapati bahwa 42 (empat puluh dua) perusahaan yang di kunjungi ternyata sepertiga masih menerapkan upah di bawah UMK.	Dinas terkait, serikat pekerja maupun Apindo mengenai PP 78 Tahun 2015 sebagai dasar penetapan upah minimum di Jawa Tengah.
3.	Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara.	Berisi bagaimana pengawasan dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara dan menyatakan pada tahun 2014 mengalami	

		peningkatan yaitu sebanyak 40 perusahaan yang tidak melaksanakan upah minimum.	
--	--	--	--

2.2. Landasan Konseptual

2.2.1. Tinjauan Ketenagakerjaan

Menurut ketentuan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian ketenagakerjaan (Pitoyo,2010:3) adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama, dan sesudah selesainya masa hubungan kerja.

2.2.1.1. Tenaga kerja

Tenaga Kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri maupun orang lain. (Pitoyo,2010:3)

2.2.1.2. Pekerja atau buruh

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu

disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan "halus" seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda diantaranya *white collar* dan *blue collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda.

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham Marxisme, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong-royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak

mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali dalam Undang-undang Dasar 1945 yang pada penjelasannya pasal 2 disebutkan, bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Jelas di sini UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” (Widodo dan Judiantoro:1992:7)

Berdasarkan Pasal 1 Angka 3 UU No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.2.1.3. Serikat Pekerja

Hak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan hak asasi pekerja yang telah dijamin didalam Pasal 28 Undang Undang Dasar 1945 dan untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja, dimana Serikat Pekerja/Serikat Buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan juga meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dimana dalam menggunakan haknya tersebut pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan Bangsa dan Negara oleh karena itu penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO Nomor 98 Tentang Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama. Konvensi tentang hak berserikat bagi pekerja/buruh ini telah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh 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 pekerja/buruh dan keluarganya.

2.2.1.4. Pengusaha

Berdasarkan Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa 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.

2.2.1.5. Perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa 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.

2.2.1.6. Organisasi Pengusaha

Dalam Pasal 105 UU No 13 Tahun 2003, mengenai organisasi pengusaha ini ditentukan sebagai berikut :

1. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
2. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Dalam hubungan industrial di Indonesia organisasi pengusaha memiliki peran sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 102 Ayat 3 yakni:

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Organisasi pengusaha dapat diartikan sebagai wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi dan kepercayaan.

Perkembangan organisasi pengusaha sebenarnya telah dimulai di jaman kolonial Belanda. Sebelum masa kemerdekaan telah terbentuk dua organisasi pengusaha yaitu *Industrial Bond* dan *Central Sticlitung Werkqueks Overleg* (CSWO). Perbedaan kedua organisasi ini adalah *Industrial Bond* merupakan beranggotakan pengusaha-pengusaha Belanda, Sedangkan CSWO beranggotakan pengusaha campuran Amerika, Inggris dan Belanda. Pada 31 Januari 1952 CWSO berganti nama menjadi Badan Permusyawaratan Urusan Fosual Pengusaha Seluruh Indonesia, kemudian pada tahun 1957 terbentuk yayasan. Sejalan dengan itu, dalam rangka pembebasan Irian barat, Pemerintah Indonesia mengambil alih perusahaan-perusahaan Belanda, maka *Industrial Bond* bubar dengan sendirinya. Organisasi pengusahaan saat itu kemudian berganti nama menjadi Urusan Sosial Pengusaha Seluruh Indonesia. Kemudian pada tahun 1970 berubah kembali menjadi Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUPSI). Pada 24 November 1977 berubah menjadi Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUPSI), dan pada 31 Januari 1985 kemudian menjadi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Tujuan dari berdirinya APINDO adalah

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan pelayanan kepentingannya didalam bidang hubungan industrial.

2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja serta usaha dalam pembinaan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.

2.2.1.7. Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non-struktural yang bersifat tripartite yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/ buruh (Asyhadie.2008:39).

Menurut ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 Keputusan Presiden No.107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan ini terdiri dari:

1. Dewan Pengupahan Nasional, dibentuk oleh Presiden
2. Dewan Pengupahan Provinsi, dibentuk oleh Gubernur
3. Dewan Pengupahann Kabupaten/Kota, dibentuk Bupati/Walikota

2.2.1.8. Pemerintah

Pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan melalui peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan sifat publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan

pengusaha. Sedangkan sifat publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dan dapat dilihat dari adanya ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum) (Husni,2003;12).

2.2.2. Tinjauan Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu 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 pekerja/buruh termasuk tunjangan, baik untuk sendiri maupun keluarga (PP. No. 8 Th.81). Upah adalah penghasilan dalam bentuk uang dan bentuk lain yang dapat dinilai dengan uang yang diterima tenaga kerja secara teratur (PP. No.33 Th. 1997).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, 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.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Wijayanti, 2009:108)

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti sekali bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seseorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan seperti yang tertuang dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

2.2.2.1. Komponen Upah

Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 UU No. 13/2003). Upah terdiri atas beberapa komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau

- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Keterangan:

- Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
- Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan Pekerja/Buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran Upah pokok, seperti tunjangan transport dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

2.2.2.2. Teori - Teori Upah

Ada beberapa macam teori upah, diantaranya yaitu:

1. Teori upah alami

Teori upah alami (*Natural Wage*) disebut juga dengan teori upah normal.

Teori ini dikemukakan oleh David Ricardo, yang membagi upah menjadi dua macam yaitu upah alami dan upah pasar.

2. Teori Upah Besi

Teori ini dikemukakan oleh Ferdinand Lasalle. Menurutnya, upah yang diterima pekerja merupakan upah yang minimal sehingga pengusaha dapat

meraih laba yang sebesar-besarnya. Karena pekerja berada dalam posisi yang lemah maka mereka tidak dapat berbuat apa-apa dan terpaksa menerima upah tersebut. Oleh karena itu, upah ini disebut upah besi. Selanjutnya untuk memperbaiki kehidupan, para pekerja disarankan agar mendirikan koperasikoperasi produksi supaya terlepas dari cengkeraman upah besi.

3. Teori Upah Produktivitas Batas Kerja

Dalam bahasa Inggris teori ini disebut “*Marginal Productivity Theory*”. Teori yang dikemukakan oleh Clark ini menyatakan bahwa tingkat upah memiliki kecenderungan sama dengan tingkat produktivitas tenaga kerja terakhir yang dibayar, yang disebut “pekerja batas” (*marginal worker*). Itu berarti upah yang diberikan kepada pekerja tidak dapat melebihi tingkat produktivitas batas kerja dari pekerja.

4. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, upah yang diberikan kepada pekerja seharusnya sepadan dengan beban pekerjaan yang telah dilakukan pekerja dan mampu membiayai pekerja sehingga hidup dengan layak.

5. Teori Upah Diskriminasi

Teori ini menyatakan bahwa upah yang diberikan kepada para pekerja tidaklah sama, tapi sengaja dibedakan (diskriminasi) bagi setiap pekerja. Perbedaan upah dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah:

- a. Jenis kelamin,
- b. Ras (warna kulit),
- c. Tingkat pendidikan,

d. Tingkat keterampilan,

e. Jenis pekerjaan

2.2.2.3. Sistem Upah

Ada beberapa cara atau sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya diantaranya yaitu

1. Upah menurut prestasi (upah potongan)

Upah menurut prestasi adalah besarnya balas karya langsung dikaitkan dengan prestasi kerja karena besarnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya dapat diterapkan kalau hasil kerja bisa diukur secara kuantitatif (dengan memperhitungkan kecepatan mesin, kualitas bahan yang dipakai, dll.).

2. Upah waktu

Upah waktu merupakan besar upah yang ditentukan atas dasar lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan. Bisa dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Sistem ini terutama dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sukar dihitung per potong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena karyawan tidak tergesa-gesa; administrasinya pun dapat sederhana. Di samping itu perlu pengawasan apakah si pekerja sungguh-sungguh bekerja selama jam kerja.

3. Upah borongan

Upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok kerja. Untuk

seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksana. Misalnya, untuk pembangunan gedung, pembuatan sumur, dan lain-lain.

4. Upah premi

Upah premi merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi "normal" berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang pekerja mencapai prestasi yang lebih dari itu, pekerja tersebut diberi "premi". Premi dapat juga diberikan, misalnya untuk penghematan waktu, penghematan bahan, kualitas produk yang baik, dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *time and motion study*.

5. Upah bagi hasil

Bagi hasil merupakan cara yang biasa di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, tetapi juga dikenal di luar kalangan itu. Misalnya, pekerja atau pelaksana diberi bagian dari keuntungan bersih; direksi sebuah PT mendapat tantieme; bahkan kaum buruh dapat diberi saham dalam PT tempat mereka bekerja sehingga kaum buruh ikut menjadi pemilik perusahaan (Gilarso,2003:216).

2.2.2.4. Faktor – faktor yang dapat Mempengaruhi Tingkat Upah

Faktor– faktor yang mempengaruhi tingkat upah (Soedarjadi,2008:73) adalah sebagai berikut:

1. 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.

2. Organisasi Buruh

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

3. 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 seorang pengusaha.

4. Produktifitas

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.

5. 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.

6. Pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Contoh: Penetapan upah minimum regional/sektoral merupakan batas paling rendah dalam pembayaran upah dan biasanya tiap tahun upah selalu naik.

2.2.2.5 Kebijakan Pemerintah Dalam Bidang Pengupahan

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan pasal 88 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yaitu setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun bentuk pengupahan yang melindungi pekerja /buruh diatur dalam ketentuan pasal 88 ayat 3 Undang-Undang No.13 tahun 2003 terdiri atas :

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan atau melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

6. Bentuk dan cara pembayaran
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
10. Upah dan pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

2.2.3. Upah Minimum

Upah minimum diartikan sebagai ketentuan yang dikeluarkan oleh Pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah kepada pekerja/buruh yang paling rendah tingkatnya yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja maksimal 1 tahun, agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum.

Di dalam upah minimum yang ditetapkan setiap tahun oleh Pemerintah bukanlah monopoli Indonesia saja melainkan keberadaannya sudah diakui cara internasional, tetapi di setiap Negara mempunyai cara dan pola yang berbeda dalam penerapannya sesuai dengan kondusional yang ada. Organisasi perburuhan internasional atau international labour organization (ILO) sudah mengeluarkan beberapa peraturan tentang hal ini dalam konvensi seperti konvensi No.26 tahun 1928 tentang mekanisme penetapan upah minimum dan konvensi No.131 dan rekomendasi No.135 tahun 1970 tentang penetapan upah minimum di Negara berkembang. Indonesia merupakan Negara berkembang dan berkepentingan dalam mengatur upah agar tidak terlalu menyolok

kesenjangan dalam penerimaan upah ada batas level bawah sebagai buruh kasar/biasa dengan level atas dalam level pimpinan.

Dijelaskan oleh Furqon Karim bahwa upah minimum yang diatur Pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Namun kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan (Wijayanti, 2009:110). Konsep upah minimum bagi pekerja yang tepat, yakni dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Transparansi perusahaan menjadi kunci utama karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaan. Perusahaan dapat menunjuk laporan keuangannya yang telah diaudit serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca dan menganalisis laporan keuangan dari perusahaan. Terdapat alternatif sistem pemberian upah pekerja yang ditawarkan oleh Furqon Karim. Konsep yang ideal dalam penetapan upah, yakni keterlibatan pekerja/serikat pekerja. Karena justru para pekerja yang tahu persis kondisi perusahaannya, kemudian dari sisi manajemen ditunjuk pihak-pihak berkompeten dalam hal penetapan upah.

2.2.3.1 Jenis Upah Minimum

Salah satu bentuk perlindungan upah adalah upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 UU No.13 Tahun 2003 berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan mengenai

upah minimum diatur dalam pasal 88 sampai 92 Undang-Undang No.13 tahun 2003.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat 3 huruf a terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah Propinsi atau Kabupaten/Kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau Kabupaten/Kota

2.2.3.2 Penetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota Berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015

Berdasarkan Peraturan pelaksanaan terkait upah minimum diatur dalam Pemernakertrans No 7 tahun 2013 tentang upah minimum Juncto Kepmenakertrans No 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Pemernakertrans No 1 tahun 1999. Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum propinsi yang penetapannya dilakukan setiap 1 tahun sekali dan di tetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu setiap 1 januari.

Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 PP No. 78 Tahun 2015 dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum. Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud yakni sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$

Keterangan:

UMn : Upah minimum yang akan ditetapkan.

UMt : Upah minimum tahun berjalan.

Inflasi : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.

Δ PDBt : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Formula perhitungan Upah minimum adalah Upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan.

Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, Gubernur menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi serta berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Hal tersebut didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.2.3.3 Pelaksanaan Upah Minimum

Dengan telah ditetapkannya upah minimum dan masa berlakunya diberlakukan, maka perusahaan wajib melaksanakan ketentuan upah minimum tersebut. Akan tetapi apabila suatu perusahaan tidak mampu melaksanakan ketentuan upah minimum dapat mengajukan penangguhan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan.

Dalam melaksanakan upah minimum berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
2. Dalam hal daerah Kabupaten/Kota sudah ada penetapan UMK, perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK.
3. Dalam hal di suatu sektor usaha telah ada penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) perusahaan dilarang membayar lebih rendah dari UMSP dan UMSK tersebut.
4. Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam keadaan masa percobaan upah diberikan serendah-rendahnya sebesar upah minimum.
5. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
6. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha.
7. Bagi pekerja dengan system borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih upah rata rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan yang bersangkutan.

8. Upah pekerja harian, ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari :
 - a. Bagi perusahaan dengan system waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima).
 - b. Bagi perusahaan dengan system waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).
9. Bagi perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor atau sub sektor, maka upah yang diberlakukan sesuai dengan UMSP atau UMSK.
10. Dalam hal satu perusahaan mencakup beberapa sektor atau sub sektor yang satu sektor atau lebih belum ada penetapan UMSP atau UMSK untuk sektor tersebut diberlakukan UMSP atau UMSK tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.
11. Dalam hal perusahaan untuk menjalankan usahanya memerlukan pekerja jasa penunjang yang belum terdapat penetapan UMSP atau UMSK maka bagi pekerja jasa penunjang diberlakukan UMSP atau UMSK tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.
12. Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, perusahaan dilarang mengurangi dan menurunkan upah.
13. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PK,PP, dan PKB.
14. Dengan kenaikan upah minimum pekerja harus memelihara prestasi kerja sehingga tidak lebih rendah dari prestasi kerja sebelum kenaikan upah.

15. Ukuran prestasi kerja untuk masing-masing perusahaan dirumuskan bersaa oleh pengusaha dan pekerja atau SP/SB atau LKS Bipartit yang bersangkutan.

16. Dalam hal tingkat prestasi kerja tidak sesuai sebagaimana dimaksud pada point (15) Perusahaan dapat mengambil tindakan kepada pekerja yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan, Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama.

Bagi perusahaan yang telah melanggar ketentuan atau tidak melaksanakan ketentuan UM akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (Empat ratus juta rupiah) dan merupakan tindak pidana kejahatan (Pasal 185 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003).

2.2.3.4 Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Penangguhan adalah suatu keadaan dimana suatu perusahaan tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah di suatu daerah tertentu. Selanjutnya untuk mengatasi kesulitan yang dialami pengusaha dengan mengajukan suatu penangguhan pembayaran upah sebesar kurang dari nominal yang telah ditentukan, agar dapat membayar sesuai dengan yang diinginkan. Beberapa faktor yang melandasi kondisi tersebut adalah (Soedarjadi,2008:79) :

1. Perkembangan usaha perusahaan kurang baik.

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

Kondisi demikian oleh peraturan memang boleh dilakukan asal penangguhan tersebut 10 hari sebelum berlakunya upah minimum. Pengusaha mengajukan penangguhan ke Gubernur selaku Kepala daerah yang ditunjuk melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan hasil kesepakatan antara pengusaha dengan organisasi serikat pekerja secara tertulis bila sudah terbentuk di tingkat perusahaan. Namun apabila belum terbentuk organisasi serikat pekerja maka diwakili 50% pekerja/buruh penerima upah minimum. Untuk kelengkapan secara keseluruhan disamping dilampiri kesepakatan juga disertai :

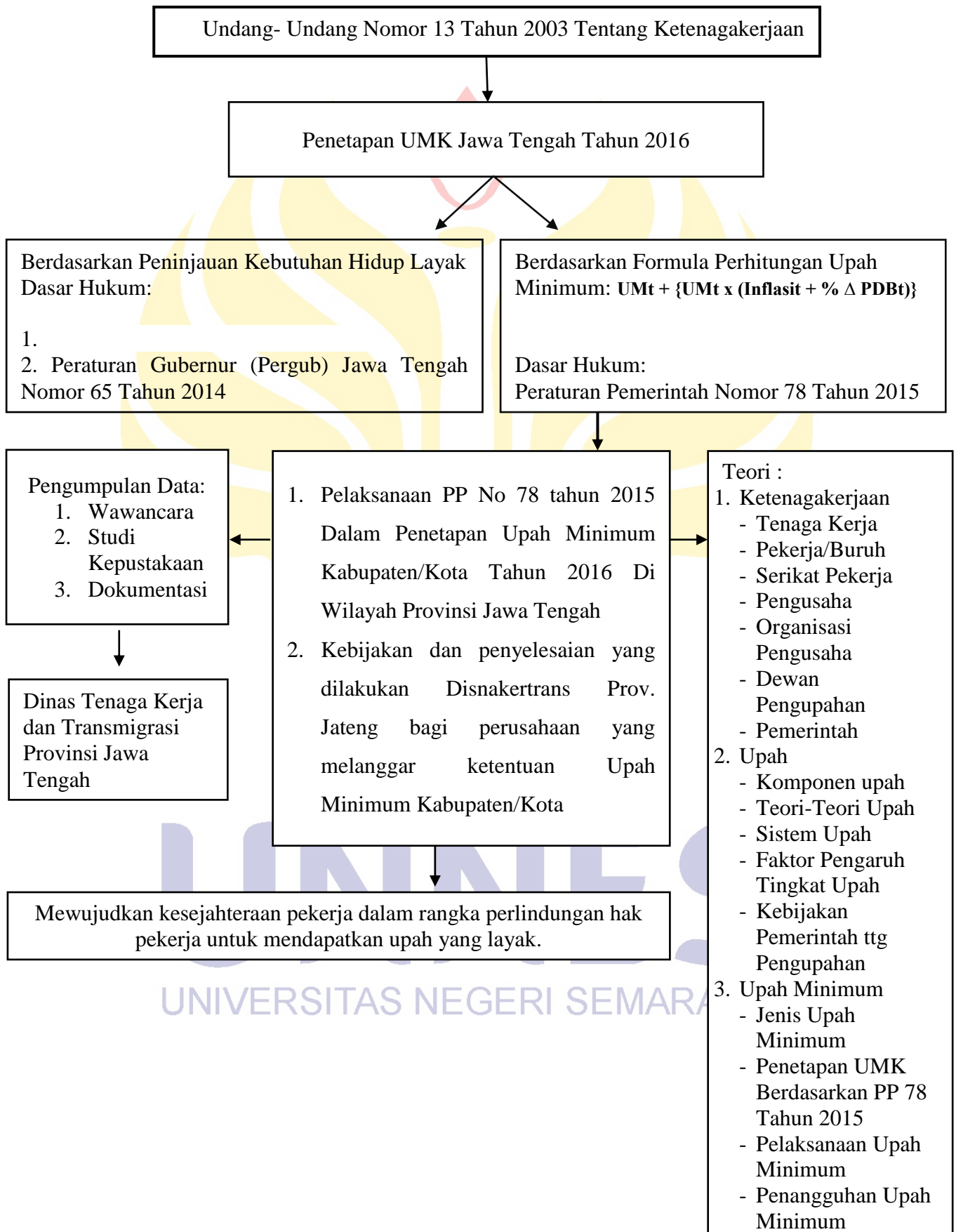
- a. Salinan akte pendirian perusahaan.
- b. Lampiran keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca perhitungan rugi beserta penjelasannya untuk 2 tahun terakhir.
- c. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 tahun terakhir serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 tahun yang akan datang.
- d. Data upah menurut jabatan pekerja.
- e. Jumlah pekerja seluruhnya dan jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum.
- f. Surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk melaksanakan upah minimum yang baru setelah berakhirnya waktu penangguhan.

Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, perusahaan yang bersangkutan dapat membayar upah yang biasa diterima pekerja. Adapun persetujuan penolakan berlaku paling lama 1 tahun dengan ketentuan apabila disetujui diberikan kepada pengusaha dalam bentuk:

1. Membayar upah terendah tetap sesuai ketentuan upah minimum yang lama.
2. Membayar lebih rendah dari upah minimum yang baru.
3. Menangguhkan pembayaran upah minimum baru secara bertahap paling lama 1 tahun.

Dalam hal permohonan ditolak, upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja serendah rendahnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung tanggal mulai berlakunya ketentuan upah minimum yang baru (Soedarjadi,2008:80-81).

2.3 Kerangka Berfikir



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota di wilayah Jawa Tengah terdapat ketidakseragaman kebijakan dalam penetapan upah minimumnya, disatu sisi 3 kabupaten yaitu Demak, Pati Dan Wonosobo menggunakan PP 78 Tahun 2015 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 PP No. 78 Tahun 2015 penetapan upah minimum dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum dimana data inflasi dan pertumbuhan ekonomi dikeluarkan dan dihitung oleh BPS dan disisi lain 32 kabupaten/kota lainnya dalam penetapan upah minimum masih menggunakan kebutuhan hidup layak sebagai acuannya dengan melakukan survey kebutuhan hidup layak. PP 78 Tahun 2015 diharapkan masyarakat khususnya pekerja/buruh dapat menyelesaikan konflik dan dapat memberikan keadilan salah satunya terkait pemenuhan hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak. Namun kenyataannya banyak yang tidak setuju terutama buruh bila dalam penetapan upah minimum menggunakan PP 78 Tahun 2015. Beberapa alasan dikemukakan antara lain, pertama survey kebutuhan hidup layak hanya akan dilakukan 5 tahun sekali yang berbeda dengan tahun sebelumnya dimana survey dilakukan tiap tahun oleh Dewan Pengupahan, kedua tidak ada keterlibatan dewan pengupahan sekaligus serikat pekerja karena penetapan upah minimum hanya dengan perhitungan formula upah minimum dimana data inflasi dan pertumbuhan ekonomi dikeluarkan dan dihitung oleh BPS, ketiga tidak ada keterlibatan buruh dalam pembuatan

peraturan pemerintah No 78 Tahun 2015 yang seharusnya bersifat terbuka. Ketidaksetujuan juga ditunjukkan oleh Umi Hani', dalam penetapan upah minimum menggunakan PP tersebut menurutnya formulanya tidak ideal karena memakai perhitungan nasional, seharusnya disesuaikan dengan kondisi masing-masing daerah, memakai Inflasi dan pertumbuhan ekonomi sesuai dengan kondisi daerah. Sementara respon positif ditunjukkan oleh APINDO Jawa Tengah yang menyatakan kesetujuannya terhadap PP 78 tahun 2015 terkait penetapan upah minimumnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 terhadap penetapan UMK di Jawa Tengah yaitu dengan adanya PP ini akan memudahkan Dewan Pengupahan karena tidak perlu melakukan survey KHL karena sudah ada *release* inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang akan langsung dihitung oleh BPS, sedangkan pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 terhadap pelaksanaan UMK di Jawa Tengah yaitu dengan adanya PP tersebut seharusnya tidak ada pengusaha yang bilang tidak bisa membayar upah minimum karena perhitungan kenaikannya paling tinggi kurang lebih 8%.

2. Upaya yang dilakukan Disnakertrans jika dalam pemeriksaan yang dilakukan pengawas didapati adanya pelanggaran maka akan ada pembinaan terlebih dahulu yang dilakukan secara bertahap meliputi: pertama, *preventive educative* (upaya pencegahan meliputi (a) *face to face* dimana sosialisasi dilakukan langsung kepada pemilik perusahaan dan karyawan, (b) dengan cara tidak langsung melalui penulisan artikel pada surat kabar yang bertujuan mengingatkan kewajiban pengusaha dalam hal

upah misalnya artikel mengenai akan diterapkannya UMK, adanya penangguhan bagi perusahaan yang tidak mampu, serta sanksi yang mereka dapatkan bila tidak melaksanakan UMK), kedua *repressive non justicia* (jika ada perusahaan yang melanggar, pengawas ketenagakerjaan akan menerbitkan nota pemeriksaan 1 jika masih tidak ada perubahan kemudian pengawas akan memberikan nota pemeriksaan 2, jika masih tidak juga diindahkan oleh pengusaha maka dilanjutkan ke tahap *repressive justicia*), ketiga *repressive justicia* (upaya paksa terhadap pengusaha melalui proses peradilan dimana pengawas akan melakukan BAP terlebih dahulu bagi perusahaan yang masih saja melanggar). Dalam pengawasan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dari 22.374 perusahaan di Jawa Tengah ditemukan sebanyak 824 perusahaan tidak melaksanakan upah minimum Kabupaten/Kota tahun 2016. Untuk itu bagi perusahaan yang masih saja melanggar walaupun telah diperingatkan, sebagaimana pasal 185 ayat 1 UU no 13 Tahun 2013 perusahaan tersebut dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Namun sayangnya pada tahun 2016 tidak ada sanksi pidana yang dijatuhkan dari 824 perusahaan yang melanggar salah satu penyebabnya diungkapkan Erri, yaitu dikarenakan adanya intervensi dari berbagai pihak.

5.2. Saran

1. Bagi Pengusaha

Seharusnya dengan adanya PP 78 Tahun 2015 pengusaha tidak boleh ada yang bilang tidak bisa membayar upah minimum karena perhitungan kenaikannya paling tinggi kurang lebih 8%. Sehingga diharapkan pengusaha taat membayar upah pekerjanya paling rendah sesuai upah minimum yang telah ditentukan pemerintah.

2. Bagi Buruh/Pekerja

Apabila mereka digaji lebih rendah dari upah minimum seharusnya mereka berani untuk melaporkan kepada pengawas ketenagakerjaan karena pelaporan bersifat rahasia, identitas pelapor tidak akan diketahui sehingga hal-hal yang tidak diinginkan seperti adanya PHK karena pekerja mengadakan perusahaannya tidak akan terjadi. Atau jika ditemui masalah serupa seperti diatas pekerja dapat berkonsultasi dengan serikat pekerja untuk mendapatkan solusi dari permasalahan dan langkah yang akan dilakukan selanjutnya. Sehingga apabila ada perselisihan hubungan industrial, pihak yang lemah dalam hal ini pekerja tidak akan menjadi pihak yang selalu dirugikan dan dikorbankan.

3. Bagi Pemerintah

Seharusnya lebih tegas dalam memberikan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan Upah Minimum. Pengawas ketenagakerjaan dituntut untuk berani menindak adanya penyelewengan-penyelewengan tersebut sekalipun ada intervensi dari pihak lain agar penegakan hukum di Indonesia dapat berjalan dengan baik dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

- Yulianto, Achmad dan Fajar Mukti. 2009. Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Afifudin, Ahmad Saebani. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Pustaka Setia
- Ali, Zainuddin. 2014. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafika
- Amiruddin, dan Zainal Asikin. 2014. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Rajawali Pers
- Ashofa, Burhan. 2007. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Rineka Cipta
- Asyhadie, Zaeni. 2008. Hukum Kerja: *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bambang, R. Joni. 2013. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia
- Gulo, W. 2002. Metode Penelitian. Jakarta: PT. Grasindo
- Husni, Lalu. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Kerlinger. 1996. Azas Penelitian Behavioral. Yogyakarta: UGM Press
- Lukisari, Dyah. 1999. Studi Tentang Kebijakan Upah Minimum Regional di Provinsi Jawa Tengah, JKAP Volume 3. Yogyakarta: UGM
- Manullang. 2006. Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta: UGM Press
- Moleong, Lexy J. 2010. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurachmad, Much. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, Dan Dana Pensiun Untuk Pegawai Dan Perusahaan*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Pitoyo, Whimbo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visimedia.
- Radhie, Teuku Mohammad. 1974. *Penelitian Hukum Dalam Pembinaan dan Pembaharuan Hukum Nasional*. Jakarta: BPHN
- Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan: Berdasarkan UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya*, Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Soekanto, Soerjono. 1981. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soekanto, Soerjono. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan 2. Jakarta: UI Press.
- Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan 3. Jakarta: UI Press.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Edisi Revisi. Bandung : Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu
- Sunggono, Bambang. 1997. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Jasa Grafindo Persada.

Suryandono, Widodo.2014. Asas Asas Hukum Perburuhan, Edisi 1 Cetakan 2.
Jakarta: Rajawali

Suwarto.2009.Hubungan Industrial dalam Praktek.Jakarta:Asosiasi Hubungan
Industrial Indonesia.

Tjandra, Surya, dkk.2007. Advokasi Pengupahan Di Daerah: Strategi Serikat
Buruh di Era Otonomi Daerah.Jakarta:TURC.

Waluyo, Bambang.2008. Penelitian Hukum Dalam Praktek, Edisi 1, Cetakan
4.Jakarta:Sinar Grafika

Wijayanti, Asri.2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Edisi 1, Cetakan
1. Jakarta : Sinar Grafika

b. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Permenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan
Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Pemernakertrans No 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum

Permenakertras No 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak

Peraturan Gubernur (Pergub) Jawa Tengah Nomor 65 Tahun 2014 tentang
Petunjuk Teknis Survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

c. Website

Fajriah, Lily Rusna. 2016. <https://ekbis.sindonews.com/read/1128780/34/umr-rendah-jawa-tengah-jadi-incaran-industri-manufaktur-1470309852>

(diakses pada hari Senin, tanggal 10 April 2017, pukul 15.13)

Muhamad, Padika.2016.<http://www.hubunganindustri.com/2016/10/28/organisasi-pengusaha/> (diakses pada hari Kamis, tanggal 17 Agustus 2017, pukul 19.30)

Pramesti, Trajeti Ayu.2016. <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4b8e67c77887f/komponen-upah> (diakses pada hari Kamis, tanggal 17 Agustus 2017, pukul 20.00)

Yakobus.2016.<https://semarak.news/2016/11/16/10355-fspmi-jateng-kembali-tuntut-cabut-pp-78.html> (diakses pada hari Sabtu, tanggal 03 Desember 2016, pukul 16.24)