

**DAMPAK
KENAIKAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK)
UNTUK MASYARAKAT DI KABUPATEN SEMARANG**



SKRIPSI

**Disusun Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Hukum**

Diajukan Oleh :

Ari Munanto

NIM : 11.11.0038

Dosen Pembimbing :

Dr. Tri Susilowati, SH.,M.Hum

Any Farida, SH.,MH

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN
GUPPI (UNDARIS) UNGARAN**

2015

LEMBAR PENYERAHAN

Skripsi

Dampak Kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK)

Untuk Masyarakat di Kabupaten Semarang

Oleh :

Nama : Ari Munanto

NIM : 11.11.0038

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

Pada hari Senin, tanggal 2 Maret 2015

Pembimbing Utama



Dr. Tri Susilowati, SH. MHum.

Pembimbing Pembantu



Any Farida, SH., MH

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi

Dampak Kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK)
Untuk Masyarakat di Kabupaten Semarang

Oleh :

Nama : Ari Munanto

NIM : 11.11.0038

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan diterima untuk memenuhi tugas dan syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

Pada hari Senin, tanggal 6 Maret 2015

Dewan Penguji,
Ketua,

Dr. Tri Susilowati, SH., M.Hum

Anggota,

,

Anggota,

Any Farida, SH., MH

Nasichin, SH., M.Kn

Mengetahui;
Dekan,

Wiwik Pratiwi, SH., M.Hum.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Gantungkan Cita-citamu setinggi langit, dan kesuksesan itu adalah bagaimana kita dapat mencapai cita-cita itu dan kita dapat melampaui apa yang kita cita-citakan.

Filosofi dari Arab “Man Jadda Wajadda”

barang siapa yang bersungguh sungguh pasti akan berhasil.

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kristianawati (Alm)
2. Keluargaku tercinta yang selalu mendorong dan memotivasi untuk selalu belajar
3. Masyarakat Pekerja di Kabupaten Semarang

ABSTRAK

Penetapan Upah Minimum adalah keputusan pemerintah yang sangat sulit, karena menyangkut kebutuhan hidup layak pekerja/buruh serta kemampuan perusahaan dalam memberikan upah bagi pekerja hal ini menimbulkan dampak bagi masyarakat pekerja/buruh di kabupaten semarang. Kebutuhan Hidup Layak peraturan pemerintah hanya mengatur kebutuhan layak secara fisik dan kebutuhan bagi seorang lajang, padahal kebutuhan seseorang untuk berkeluarga dalam kebutuhan hidup layak adalah hak bagi semua orang yang sudah berkeluarga juga harus diperhatikan bagi pemerintah dalam memutuskan upah minimum.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Semarang, hambatan-hambatan dalam penetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten di Kabupaten Semarang. serta dampak Upah Minimum (UMK) bagi masyarakat di Kabupaten Semarang sehingga pemerintah dalam menetapkan Upah Minimum juga mempertimbangkan hak seseorang bagi tercapainya kebutuhan hidup layak bagi keluarga.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, dengan spesifikasi penelitian bersifat diskriptif, metode penarikan sampel yang digunakan adalah purposive sampel, analisa data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif guna untuk mengetahui dampak bagi masyarakat tentang penetapan Upah Minimum di Kabupaten Semarang.

Dari penelitian ini dapat diterangkan bahwa keputusan pemerintah tentang kenaikan upah minimum di kabupaten semarang keputusan pemerintah ini adalah keputusan yang dilematis karena menyangkut kesanggupan pemberian upah perusahaan bagi kebutuhan hidup layak pekerja/buruh di kabupaten semarang, sehingga kenaikan upah minimum menimbulkan dampak bagi pekerja/buruh di kabupaten semarang. Komponen Kebutuhan Hidup Layak dari pemerintah yang memberikan upah bagi lajang tentu bertentangan dengan Hak Asasi Manusia, karena hak bagi pekerja yang sudah berkeluarga tidak tercukupi sehingga para pekerja sering bekerja lembur bahkan mencari pendapatan tambahan atau kerja sampingan demi keluarganya padahal kebutuhan hidup layak bukan hanya secara fisik saja melainkan mental bahkan kebutuhan keluarga.

Kata Kunci : Dampak, Kenaikan, Upah, Minimum, Kabupaten, Masyarakat.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayahNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. skripsi yang berjudul tentang “Dampak Kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Untuk Masyarakat di Kabupaten Semarang

Skripsi adalah tugas dan persyaratan yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan jenjang Strata 1 (S1) pada program Sarjana Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Darul ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

Oleh karena itu, melalui kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan termakasih kepada :

1. Dr.Hj.Endang Kusuma Astuti, SH.,M,Hum selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)
2. Wiwik Pratiwi, SH.,M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum UNDARIS yang telah memberikan izin penelitian bagi penulis.
3. Dr. Tri Susilowati, SH. M.Hum dosen Pembimbing Utama yang telah membimbing dalam penulisan skripsi.
4. Any Farida SH,. MH selaku dosen pembimbing pendamping yang telah banyak memberikan bimbingan dan petunjuknya dalam penulisan.
5. Serikat pekerja/buruh di Kabupaten Semarang yang membantu dalam survei penelitian.
6. Masyarakat Pekerja/buruh di Kabupaten semarang sebagai responden dalam melaksanakan penelitian.

7. Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Semarang yang memberikan informasi dalam penelitian.
8. Seluruh staf pengajar Program Sarjana Ilmu Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) yang telah memeberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas doa dan bantuanya sehingga penulisan skripsi dapat selesai dan terwujud.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, oleh karena itu melalui kesempatan ini penulis memberikan masukan demi penyempurnaan dan perbaikan skripsi.

Akhirnya dalam doa penulis memohon semua bantuan Bapak/Ibu yang telah diberikan akan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah Yang Maha Esa. Amin.

Ungaran, 6 Maret 2015

Penulis,

Ari Munanto

NIM. 11.11.0038

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENYERAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR MOTO & PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Permasalahan	6
C. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kegunaan Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Pengertian Upah	11
B. Pengertian Upah Minimum	13
C. Tinjauan Umum Tentang Kebutuhan Hidup Layak	19
D. Pengertian Peraturan Penetapan Upah Minimum	25
E. Kebijakan Pemerintah Tentang Upah Minimum.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	36

A. Metode Pendekatan	36
B. Spesifikasi Pendekatan	37
C. Metode Polupasi dan Penarikan Sampel	38
D. Metode Pengumpulan Data	39
E. Metode Tehnik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Penerapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Semarang	42
B. Hambatan yang di Hadapi Dalam Penetapan UMK.	57
C. Dampak Upah Minimum (UMK) Bagi Masyarakat di Kabupaten Semarang.....	62
BAB V PENUTUP	73
A. Simpulan.....	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
DAFTAR LAMPIRAN	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja.¹ Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²

Angkatan kerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja karena suatu sebab, seperti petani yang sedang menunggu panen/hujan, pegawai yang sedang cuti, sakit, dan sebagainya. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan/mengharapkan dapat pekerjaan atau bekerja secara tidak optimal disebut pengangguran. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang bersekolah, mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah, lanjut usia, cacat jasmani dan sebagainya, dan tidak melakukan suatu kegiatan yang dapat dimasukkan kedalam kategori bekerja, sementara tidak bekerja, atau mencari pekerjaan.

Kegiatan ekonomi di masyarakat membutuhkan tenaga kerja. Kebutuhan akan tenaga kerja itu dapat juga disebut sebagai kesempatan kerja. Kesempatan kerja itu sendiri adalah suatu keadaan yang menggambarkan

¹ Wikipedia.com di akses pukul 20.00 20 November 2014

² Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Tenaga kerja : Pusat Hubungan Masyarakat Sekretaris Jenderal Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

Kesempatan kerja itu sendiri adalah suatu keadaan yang menggambarkan terjadinya lapangan kerja (pekerjaan) untuk diisi pencari kerja. Kesempatan kerja di Indonesia dijamin dalam UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari bunyi UUD 1945 pasal 27 ayat 2 itu jelas bahwa pemerintah Indonesia untuk menciptakan lapangan kerja bagi anggota masyarakat karena hal ini berhubungan dengan usaha masyarakat untuk mendapat penghasilan.³

Jumlah penduduk adalah banyaknya orang yang mendiami suatu wilayah Negara. Dari sisi tenaga kerja, penduduk suatu Negara dapat dibagi dalam dua kelompok, yakni kelompok penduduk usia kerja dan kelompok bukan usia kerja. Penduduk usia kerja adalah mereka yang berumur 10 hingga 65 tahun. Namun dewasa ini usia kerja tersebut telah diubah menjadi yang berumur 15 hingga 65 tahun. Penduduk usia kerja dapat pula kita bagi dalam dua kelompok, yakni kelompok angkatan kerja dan kelompok bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah semua orang yang siap bekerja disuatu Negara. Kelompok tersebut biasanya disebut sebagai kelompok usia produktif. Dari seluruh angkata kerja dalam suatu Negara tidak semuanya mendapat kesempatan bekerja. Diantaranya ada pula yang tidak bekerja. Mereka inilah yang disebut pengangguran. Pengangguran adalah angkatan kerja atau kelompok usia produktif yang tidak bekerja.⁴

³ Undang Undang Dasar 1945 Reuplik Indonesia

⁴ .YB Kadarusman, makro ekonomi imdomesia. Gramedia Pustaka Utama Jakarta 2004 hal 65

Angkatan kerja banyak yang membutuhkan lapangan pekerjaan, namun umumnya baik di Negara berkembang maupun Negara maju, laju pertumbuhan penduduknya lebih besar dari pada laju pertumbuhan lapangan kerjanya. Oleh karena itu, dari sekian banyak angkatan kerja tersebut, sebagian tidak bekerja atau menganggur. Dengan demikian, kesempatan kerja dan pengangguran berhubungan erat dengan ketersedianya lapangan kerja bagi masyarakat. Semakin banyak lapangan kerja yang tersedia di suatu Negara, semakin besar pula kesempatan kerja bagi penduduk usia produktifnya, sehingga semakin kecil tingkat penganggurannya. Sebaliknya, semakin sedikit lapangan kerja di suatu Negara, semakin kecil pula kesempatan kerja bagi penduduk usia produktifnya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat penganggurannya.

Badan Pusat Statistik Republik Indonesia Jumlah Penduduk di Indonesia tahun 2010 berjumlah 237.641.326 Jiwa, tahun 2013 sekitar 28.066.550 Jiwa penduduk Indonesia adalah miskin atau 11,37 % dari jumlah penduduk Indonesia, Angkatan kerja 103.970.000 Jiwa, bekerja 93.720.000 Jiwa, Pengangguran 7.170.000.⁵ Sedangkan di kabupaten semarang data dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan bahwa terdapat penurunan pencari kerja yang sangat signifikan sebanyak 1.004 orang. Jika pada tahun 2011 terdapat 9.392 pencari kerja dari segala tingkat pendidikan, maka pada Tahun 2012 pencari kerja yang tercatat di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebanyak 8.388 orang.

⁵ <http://bps.go.id> di akses tanggal 20 pukul 22.00 November 2014

Komposisi pencari kerja yang terdaftar berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut 5.004 wanita (59,66%) dan 3.383 laki-laki (40,33%) angka pengangguran 13.567 Jiwa dengan jumlah penduduk di Kabupaten Semarang terdapat 944.277 jiwa.

Ketenagakerjaan atau para pencari kerja banyak faktor yang mempengaruhinya, semisal rendahnya kualitas tenaga kerja kita, sehingga mengakibatkan daya saing atau nilai tawar dari pada tenaga kerja kita juga rendah, investasi dalam rangka program-program kebijakan pembangunan yang dapat menampung terhadap penganggur maupun terhadap setengah penganggur juga relatif rendah. Oleh karena itu dalam pembangunan ketenagakerjaan ini diharapkan adanya kerjasama dan sinergi antara privat sektor, *state* dan masyarakat itu sendiri, baru akan terbangun sinergi antara ke tiga komponen itu khususnya bagaimana cara penanggulangan terhadap pengangguran dan bisa menyerap tenaga kerja.

Problem yang langsung menyentuh kaum buruh atau pekerja adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan (upah) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya. Faktor ini , yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara upah yang diterima kecil (di bawah UMK). Upah itu merupakan unsur terpenting yang berpengaruh terhadap kehidupan pekerja karena upah menjadi sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya baik berupa sandang, pangan, perumahan maupun kebutuhan lain. Temuan yang lebih penting lagi dari studi ini adalah bahwa dampak negatif dari upah

minimum sangat dirasakan oleh kelompok yang mempunyai kerentanan tinggi terhadap perubahan dalam kondisi tenaga kerja, seperti pekerja perempuan, pekerja usia muda, dan pekerja berpendidikan rendah. penetapan upah minimum mengakibatkan naiknya pengangguran dan juga memungkinkan kecurangan dalam pelaksanaan yang selanjutnya berpengaruh pada penurunan tingkat upah dalam suatu sektor yang tidak terjangkau kebijakan upah minimum. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, misalnya pertumbuhan ekonomi dan jumlah angkatan kerja, tidak berubah. Salah satu hal yang melatarbelakangi masalah tersebut karena sempitnya lapangan pekerjaan yang tersedia di Kabupaten Semarang. Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Dunia kerja belakangan inipun semakin sulit dengan sistem *outsourcing* yang banyak merugikan karyawan kontrak karena di bayar dengan upah yang sangat rendah dan justru di bawah UMK. UMK itu adalah suatu standar minimum yang di gunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan, atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Namun banyak kasus yang terjadi masih saja ada perusahaan yang membayar upah karyawannya justru di bawah UMK yang telah di tetapkan. Keadaan ini jelaslah menambah karyawan,

menghimpit mereka di tengah kebutuhan hidup yang terus bertambah, Namun penghasilan yang di peroleh tak kunjung bertambah. Hal itu di karenakan sempitnya lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga para buruh tetap bertahan pada pekerjaan mereka walaupun upahnya relatif kecil. disini menjadikan banyaknya dampak, sebagaimana yang ditetapkan pada peraturan menteri Nomor 17 tahun 2005.

Dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebenarnya sudah diatur dalam peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Menurut Permen no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan akan tetapi masih dalam masih ada kendala dalam pelaksanaannya dan mengakibatkan dampak bagi perkerja, maka dengan sedemikian itu penulis memilih judul DAMPAK KENAIKAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) UNTUK MASYARAKAT DI KABUPATEN SEMARANG.

B. Permasalahan

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. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan di tetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari setiap tahunnya. Dengan melalui prosedur dewan pengupahan Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum, Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999. Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat Propinsi atau di tingkat Kabupaten/Kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran Upah Minimum Propinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK), berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, dan kondisi pasar. Dari penetapan upah minimum mengakibatkan dampak bagi pekerja yang membuat pekerja harus mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya. dari masalah tersebut penulis memilih judul DAMPAK KENAIKAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) UNTUK MASYARAKAT DI KABUPATEN SEMARANG

C. Perumusan Masalah

Dengan mendasarkan pada permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba untuk merumuskan pokok-pokok masalah sebagai berikut :

2. Hambatan-hambatan dalam Penetapan Upah Minimum di Kabupaten Semarang ?
3. Bagaimana dampak kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) untuk masyarakat di Kabupaten Semarang?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan serta memecahkan masalah-masalah yang ada atau yang akan dihadapinya, dengan menggunakan cara-cara dan metode yang bersifat ilmiah.

1. Untuk mengetahui penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui Hambatan-hambatan dalam penetapan Upah Minimum di Kabupaten Semarang.
3. Untuk Menganalisis Dampak kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) bagi masyarakat di Kabupaten Semarang.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis, yaitu memberi masukan kepada Pemerintah, Dewan Pengupahan, serta masyarakat sebagai pekerja di kabupaten semarang.

2. Manfaat teoritis yaitu dengan adanya penelitian ini berharap dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa pada umumnya dan Fakultas hukum pada khususnya.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini diuraikan menjadi 5 (lima) bab, dimana bab 1 (satu) sampai bab 5 (lima) akan dibahas dalam ruang lingkup dan materi pembahasan yang sesuai dengan kelompok masing-masing. Adapun sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang :

Latar belakang masalah, Perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan skripsi

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang :

Pengertian Upah, Pengertian tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota, Tinjauan Umum tentang Kebutuhan Hidup Layak, Pengertiaan Peraturan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota, Kebijakan Pemerintah tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian membahas tentang :

Metode pendekatan, Spesifikasi penelitian, metode populasi dan sample, metode pengumpulan data, metode penyajian data, metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini akan diuraikan tentang :

Penerapan Upah Minimum di Kabupaten Semarang. Hambatan-hambatan dalam penetapan Upah Minimum (UMK) di Kabupaten Semarang. Dampak kenaikan Upah Minimum bagi Masyarakat di Kabupaten Semarang.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini penulis akan menguraikan :

Kesimpulan dan saran-saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Upah

Pengertian Upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil akibat (dari suatu perbuatan).⁶ 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 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).⁷

▪ Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie.⁸ dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau

⁶ Departemen Pendidikan Nasional Edisi ke-3 Balai. Pustaka, Jakarta. Gramedia. 2002 hal 1250

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007)

pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2) Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a) besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b) besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3) Upah Hidup

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

4) Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a) untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;

- b) untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan;
- c) untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d) untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e) mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

5) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a) kondisi perekonomian negara;
- b) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- c) peraturan perpajakan;
- d) standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
- e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

B. Pengertian Upah Minimum

Peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 7 tahun 2013, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok

termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.⁹. Upah Minimum terdiri atas Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi Kabupaten/Kota (UMSK).

Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum diarahkan pada pencapaian KHL, yang merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama. Untuk Pencapaian KHL gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha. Langkah penyusunan peta jalan pencapaian KHL adalah:

- a. menentukan tahun pencapaian Upah Minimum sama dengan KHL;
- b. memprediksi nilai KHL sampai akhir tahun pencapaian;
- c. memprediksi besaran nilai Upah Minimum setiap tahun;
- d. menetapkan prosentase pencapaian KHL dengan membandingkan prediksi besaran Upah Minimum dengan prediksi nilai KHL setiap tahun.

UMP serentak per tanggal 1 November harus ditetapkan dan diumumkan oleh masing-masing gubernur. Selain UMP, gubernur dapat

⁹Pasal 1 ayat 1 Permen ketenagakerjaan nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum

menetapkan UMK atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota. UMK ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur selambat-lambatnya tanggal 21 November setelah penetapan UMP, dan besaran UMK lebih besar dari UMP. Upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya. Upah minimum tidak berfungsi sebagai landasan atau titik tolak, namun sekedar sebagai mekanisme penetapan besarnya upah. Bahkan juga untuk peningkatan upah, para pekerja/buruh sangat tergantung pada penyesuaian upah minimum yang ditetapkan setiap tahun. Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah.¹⁰ Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menaker (Menteri Tenaga Kerja). Pencapaian KHL perlu

¹⁰ Hardijan Rusli. Penerbit, Hukum Ketenagakerjaan. Ghalia Indonesia. Cetakan, : Ed. 2. Tahun : 2011 hal 91

dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha.¹¹

Upah minimum dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.¹²

Dalam penetapan upah minimum titik tolak yang digunakan tidaklah hanya ihtiar mempertahankan kebutuhan hidup yang layak. Juga kepentingan pengusaha/industri harus diperhitungkan. Sekalipun demikian, penetapan upah minimum seyognya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Upah minimum di tujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak secara bertahap dengan mempertimbangkan;

1. Produktivitas (tingkat GDP, jumlah angkatan kerja dalam periode yang sama
2. Pertumbuhan ekonomi
3. Industri yang termarginalisasi
4. Upah minimum yang ditetapkan didaerah dengan memperhitungkan:
 - 1) Kebutuhan hidup
 - 2) Indeks konsumen
 - 3) Kemampuan, perkembangan/pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan
 - 4) Upah secara umum diwilayah tertentu atau antar wilayah

¹¹ Ibid hal 91-92

¹² Ibid hal 92

- 5) Kondisi pasar tenaga kerja
- 6) Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per-kapita
- 7) Untuk upah berdasarkan sektor, kemampuan perusahaan berdasarkan sektor.¹³

Upah minimum kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota. Penetapan upah kabupaten/kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun satu kali. Dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum 1 Januari.

Adapun mekanisme penetapan upah minimum Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut ;

1. Dewan pengupahan Kabupaten/Kota membentuk tim survei yang keanggotaannya terdiri dari anggota dewan pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan mengikutsertakan badan pusat statistik setempat
2. Untuk Kabupaten/Kota yang belum terbentuk dewan pengupahan, maka survei dilakukan oleh tim survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Tim survei ini keanggotaannya secara tripartite dan dengan mengikutsertakan badan pusat statistic setempat.

¹³ Surya Tjandra, *Bab-bab tentang hukum perburuhan di Indonesia*, penerbit Pustaka Iarasan, Denpasar 2012 hal 13

3. Tim survei tersebut melakukan survei harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup pekerja/buruh lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No.13 tahun 2012.
4. Survei dilakukan setiap bulan sekali dari bulan Januari/September, sedang untuk bulan oktober hingga desember dilakukan prediksi dengan menggunakan metode *least square*. Hasil survei setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL.
5. Berdasarkan hasil survei harga tersebut, dewan pengupahan Kabupaten/Kota kemudian menyampaikan nilai KHL dan mengusulkan besaran nilai UMK kepada Bupati/Walikota setempat yang selanjutnya disampaikan kepada Gubernur. Setelah mendengar saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan Provinsi, kemudian Gubernur juga mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum diantara Kabupaten/Kota yang ada di provinsi tersebut, kemudian menetapkan besaran nilai upah minimum kabupaten/kota yang bersangkutan
6. Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 Januari
7. Upah minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan harus lebih besar dari upah minimum provinsi.

Untuk menetapkan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan/atau (UMSK) Upah Minimum Sektor Kota/Kabupaten Dewan Pengupahan Provinsi Atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai :

1. Homogenitas perusahaan
2. Jumlah perusahaan
3. Jumlah tenaga kerja
4. Devisa yang dihasilkan
5. Nilai tambah yang dihasilkan
6. Kemampuan perusahaan
7. Asosiasi perusahaan
8. Serikat pekerja/serikat buruh yang terkait ¹⁴

C. Tinjauan Umum tentang Kebutuhan Hidup Layak

Dalam UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar kebutuhan hidup layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan upah minimum hal ini sebagaimana di jelaskan dalam pasal 88 ayat 4 yang berbunyi *‘pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi’*. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sendiri diatur dalam Permenakertrans No. 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL, yang menyatakan bahwa KHL adalah standar

¹⁴ Pasal 13 ayat 1 permen ketenagakerjaan nomor 7 tahun 2013 mengenai upah minimum

kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Tentang komponen dan pentahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, adapun standar KHL ini terdiri dari 7 kelompok dan 60 komponen kebutuhan:

1. Makanan minuman 11 komponen
2. Sandang 13 komponen
3. Perumahan 26 komponen
4. Pendidikan 2 komponen
5. Kesehatan 5 komponen
6. Transportasi 1 komponen
7. Rekreasi dan tabungan 2 komponen.¹⁵

1. Pembentukan Tim Survei KHL oleh Ketua Dewan atau Bupati/Walikota

- a. Pada daerah yang telah terbentuk Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota, maka anggota tim berasal dari anggota Dewan Pengupahan dan dengan mengikutsertakan BPS setempat.
- b. Jumlah Tim Survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan. Anggota masing masing Tim Survei di daerah yang telah terbentuk Dewan Pengupahan sebanyak 5 (lima) orang, yang terdiri dari 4 (empat) orang anggota Dewan Pengupahan yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat

¹⁵ Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI ,tentang Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak Nomor 13 tahun 2012

Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat.

- c. Pada daerah yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka Tim survei yang keanggotaannya secara tripartit dibentuk oleh Bupati/Walikota.
- d. Jumlah Tim Survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan. Anggota masing-masing Tim Survei di daerah yang belum terbentuk Dewan Pengupahan sebanyak 4 (empat) orang, yang terdiri dari 1 (satu) orang unsur pengusaha, 1 (satu) orang unsur pekerja/buruh, 1 (satu) orang unsur Pemerintah, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat.

2. Pelaksanaan Survei

a) Kuisioner

Survei menggunakan kuisioner yang memuat hal-hal yang perlu ditanyakan kepada responden untuk memperoleh informasi harga barang/jasa sesuai dengan jenis-jenis kebutuhan dalam komponen KHL.

b) Pemilihan Tempat Survei

- 1) Survei harga dilakukan di pasar tradisional yang menjual barang secara eceran, bukan pasar induk dan bukan pasar swalayan atau sejenisnya. Untuk jenis kebutuhan tertentu, survei harga dapat dilakukan di tempat lain di tempat jenis kebutuhan tersebut berada/dijual. Kriteria pasar tradisional tempat survei harga :

- a. Bangunan fisik pasar relatif besar.
- b. Terletak pada daerah yang biasa dikunjungi pekerja/buruh.

- c. Komoditas yang dijual beragam.
- d. Banyak pembeli.
- e. Waktu keramaian berbelanja relatif panjang

2) Survei kebutuhan yang dapat dilakukan bukan di pasar tradisional sebagai berikut :

- a. Listrik : yang disurvei adalah nilai rekening listrik tempat tinggal pekerja berupa satu kamar sederhana yang memakai daya listrik sebesar 900 watt
- b. Air : survei dilakukan di PDAM, tarif rumah tangga yang mengkonsumsi air bersih sebanyak 2.000 liter per bulan.
- c. Transport : tarif angkutan dalam kota pulang pergi di daerah yang bersangkutan.
- d. Harga tiket rekreasi disurvei di tempat rekreasi.
- e. Potong rambut : di tukang cukur untuk pria dan salon untuk wanita.
- f. Sewa kamar : Survei dilakukan untuk 1 (satu) kamar yang mampu menampung semua jenis KHL yang disepakati, dalam kondisi kamar kosong.

c) Waktu Survei

- 1) Survei dilakukan pada minggu I (pertama) setiap bulan.
- 2) Waktu survei ditetapkan sedemikian rupa sehingga tidak terpengaruh oleh fluktuasi harga akibat perubahan kondisi pasar, misalnya antara lain saat menjelang bulan puasa dan hari raya keagamaan.

d) Responden

Responden yang dipilih adalah :

1) Pedagang yang menjual barang-barang kebutuhan secara eceran.

Untuk jenis-jenis barang tertentu, dimungkinkan memilih responden yang tidak berlokasi di pasar tradisional, seperti meja/kursi, tempat tidur, kasur dan lain-lain.

2) Penyedia jasa seperti tukang cukur/salon, listrik, air dan angkutan umum.

3) Pemilihan responden perlu memperhatikan kondisi sebagai berikut:

- a. Apakah yang bersangkutan berdagang pada tempat yang tetap / permanen / tidak berpindah – pindah;
- b. Apakah yang bersangkutan menjual barang secara eceran;
- c. Apakah yang bersangkutan mudah diwawancarai, jujur dan;
- d. Responden harus tetap / tidak berganti – ganti.

e) Metode Survei Harga

Data harga barang dan jasa diperoleh dengan cara menanyakan harga barang seolah – olah petugas survei akan membeli barang, sehingga dapat diperoleh harga yang sebenarnya (harus dilakukan tawar menawar) Survei dilakukan terhadap tiga orang responden tetap yang telah ditentukan sebelumnya.

f) Penetapan Spesifikasi jenis kebutuhan (parameter Harga)

Penetapan spesifikasi jenis kebutuhan ini meliputi semua komponen kebutuhan hidup layak untuk pekerja lajang dalam sebulan dengan 60 jenis komponen dan jenis kebutuhan.

g) Penentuan Kualitatif/merek setiap jenis barang dan jasa

Untuk jenis barang kebutuhan yang kualitas dan harganya sangat bervariasi, seperti pakaian dalam, celana panjang/rok, kemeja, blus, handuk, sarung dan lain – lain, maka yang dipilih adalah kualitas sedang sesuai dengan kesepakatan tim survei

3. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan secara bertahap sebagai berikut :

- 1) Tahap pertama adalah mengisi kolom rata – rata dan kolom penyesuaian satuan pada lembaran kuisioner. Kolom rata – rata merupakan rata – rata dari harga 3 (tiga) responden. Sedangkan kolom penyesuaian satuan adalah untuk beberapa jenis barang kebutuhan yang satuannya tidak sama.
- 2) Tahap kedua adalah mengolah data dari lembar kuisioner untuk dimasukkan ke lembar form isian KHL sebagaimana Lampiran I Peraturan Menteri ini. Angka yang terdapat pada kolom rata – rata di lembar kuisioner dimasukkan ke kolom harga satuan pada lembar form isian KHL.
- 3) Tahap ketiga adalah pengolahan data untuk mendapatkan angka nilai sebulan pada form isian KHL (kolom terakhir). Untuk mencari nilai sebulan komponen makanan dan minuman relatif mudah, cukup

dengan mengalikan angka yang terdapat pada kolom “jumlah kebutuhan” dengan angka yang terdapat pada kolom harga per satuan.

- 4) Tahap keempat adalah menghitung jumlah nilai komponen
- 5) Tahap Kelima adalah menghitung total nilai KHL dengan cara menjumlahkan nilai Kelompok Komponen

4. Pelaporan

- 1) Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota menyampaikan laporan hasil survei berupa form isian KHL kepada Dewan Pengupahan Provinsi setiap bulan.
- 2) Dewan Pengupahan Provinsi menyampaikan rekapitulasi nilai KHL seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi yang bersangkutan kepada Dewan Pengupahan Nasional secara periodik setiap bulan.

D. Pengertian Peraturan Penetapan Upah Minimum

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,¹⁶ Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.

¹⁶ Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012¹⁷ : Pasal 6 ayat (1) Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. ayat (2) 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.

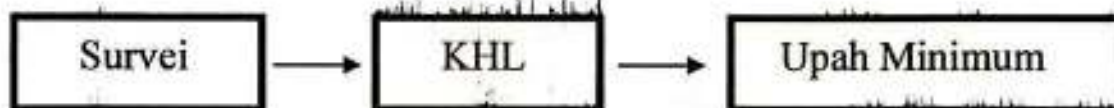
Selanjutnya untuk UMP dan UMK, serta UMSProp dan UMSKab, ditetapkan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebutuhan
- b. Indeks Harga konsumen (IHK)

¹⁷Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

- c. Kemampuan, Perkembangan, dan kelangsungan perusahaan
- d. Upah pada Umumnya yang berlaku didaerah tertentu dan antar-daerah
- e. Kondisi pasar kerja
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita
- g. Kusus untuk UMSProp dan UMSKab juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan / atau Bupati / Walikota, dan berdasarkan Usulan komisi penelitian pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan keternagakerjaan Daerah.

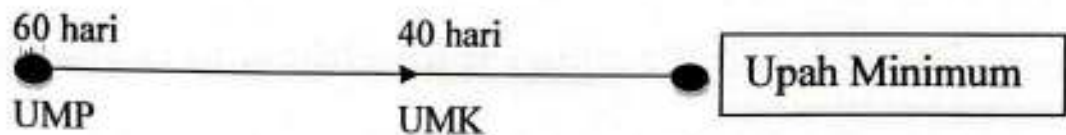


Untuk UMPProv dan UMSKab, komisi penelitian Pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan daerah, mengadakan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai :

- a. Hogenitas perusahaan
- b. Jumlah perusahaan
- c. Jumlah tenaga kerja
- d. Defisa yang dihasilkan
- e. Nilai tambah yang dihasilkan
- f. Kemampuan perusahaan
- g. Asosiasi perusahaan

h. Serikat pekerja/ serikat buruh terkait.¹⁸

Upah Minimum berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari berjalan dan ditetapkan 60 hari sebelumnya (untuk UMP), dan 40 hari sebelumnya (untuk UMK). Jadwal yang seringkali terlanggar dalam kenyataanya.¹⁹



Nilai masing-masing komponen dan jenis KHL diperoleh melalui survei harga yang dilakukan secara berkala. Kualitas dan Spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL sebagaimana disepakati sebelum survei dilaksanakan dan ditetapkan oleh Ketua Dewan Pengupahan Provinsi atau Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Survei dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan membentuk tim yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat. Hasil survei sebagaimana dimaksud pada ayat ditetapkan sebagai nilai KHL oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota. Survei komponen dan jenis KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik

¹⁸Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

¹⁹Surya Tjandra, Yasmin MS Soraya, Jamaudin, Advokasi Pengupahan di daerah, Penerbit TURC, Jakarta, tahun 2007 hal 16

Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.²⁰

E. Kebijakan Pemerintah tentang Upah Minimum

Kebijakan pengupahan di atur dalam Undang Undang ketenaga kerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 88 ayat (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) 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.

Pasal 89, Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf berdasarkan kebutuhan hidup layak dan

²⁰Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat(3) huruf a dapat terdiri atas :

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

Ayat (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. ayat (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pasal 90 ayat (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Ayat (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan. Ayat (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pasal 91 (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ayat (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kebijakan pemerintah tentang Upah minimum di tetapkan oleh Gubernur, Dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 tahun 2014, Tentang Upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015, Gubenur Jawa tengah, di dalam konsideran Surat Keputusan Penetapan tersebut berdasarkan Landasan Hukum :

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 Repiblik Indonesia Tahun 2013 Nomor 39, Tambahan Lmebaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 244, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5587) Sebagaimana Telah diubah Dengan Peraturan Pemerintah Penggganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pmerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246)

4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Kabupaten/ Kota (Lembaran 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), (berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 707).
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, tentang Upah Minimum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239).

9. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 65 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kedudukan Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 65)
10. Peraturan Gubernur Jawa Tengah 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 2013 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bakti 2013-2015 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/8 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Keputusan Pembentukan Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bakti 2013-2015²¹.

Dalam Surat keputusan Gubernur Nomor 560/85 tahun 2014, Penetapan Upah Minimum di 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah tahun 2015:

1. Kota Semarang Rp 1.685.000
2. Kabupaten Demak Rp 1.535.000
3. Kabupaten Kendal Rp 1.383.000
4. Kabupaten Semarang Rp 1.419.000
5. Kota Salatiga Rp 1.287.000
6. Kabupaten Grobogan Rp 1.160.000
7. Kabupaten Blora Rp 1.180.000

²¹ Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 tahun 2014, Tentang Upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015

8. Kabupaten Kudus Rp 1.380.000
9. Kabupaten Jepara Rp 1.150.000
10. Kabupaten Pati Rp 1.176.500
11. Kabupaten Rembang Rp 1.120.000
12. Kabupaten Boyolali Rp 1.197.800
13. Kota Surakarta Rp 1.222.400
14. Kabupaten Sukoharjo Rp 1.223.000
15. Kabupaten Sragen Rp 1.105.000
16. Kabupaten Karanganyar Rp 1.226.000
17. Kabupaten Wonogiri Rp 1.101.000
18. Kabupaten Klaten Rp 1.170.000
19. Kota Magelang Rp 1.211.000
20. Kabupaten Magelang Rp 1.255.000
21. Kabupaten Purworejo Rp 1.165.000
22. Kabupaten Temanggung Rp 1.178.000
23. Kabupaten Wonosobo Rp 1.166.000
24. Kabupaten Kebumen Rp 1.157.000
25. Kabupaten Banyumas Rp 1.100.000
26. Kabupaten Cilacap
- Wilayah Kota Rp 1.287.000
- Wilayah Timur Rp 1.200.000
- Wilayah Barat Rp 1.100.000
27. Kabupaten Banjarnegara Rp 1.112.500

- 28. Kabupaten Purbalingga Rp 1.101.600
- 29. Kabupaten Batang Rp 1.270.000
- 30. Kota Pekalongan Rp 1.291.000
- 31. Kabupaten Pekalongan Rp 1.271.000
- 32. Kabupaten Pemalang Rp 1.193.400
- 33. Kota Tegal Rp 1.206.000
- 34. Kabupaten Tegal Rp 1.155.000
- 35. Kabupaten Brebes Rp 1.166.550.²²

²² <http://news.detik.com> di akses 5 Februari 2015 pukul 22.20 Wib

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan

Untuk melakukan suatu penelitian hukum maka harus menggunakan metode penelitian. Metode kembali pemecahan terhadap segala permasalahan. Dalam melakukan penelitian untuk penyusun Skripsi dengan judul “Dampak Kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Untuk Masyarakat di Kabupaten Semarang” dibutuhkan data-data yang akurat, baik data primer maupun data sekunder. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini yang memenuhi syarat, baik kualitas maupun kuantitas, maka digunakan metode penelitian tertentu.²³ Penulisan merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan Ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan karena penelitian pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengungkapkan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan secara sistematis, metodologis dan konsisten.²⁴ Menemukan berarti berusaha memperoleh sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam sesuatu yang telah ada. Menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada diragukan kebenarannya. Melalui proses penelitian tersebut akan diadakan analisa dan kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan

²³ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UI Press, 1984), Halaman 45

²⁴ Ronny Harnitjo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), Halaman 15

diolah. Dalam penelitian dikenal adanya beberapa macam teori untuk menerapkan salah satu metode yang relevan terhadap masalah tertentu, mengingat bahwa tidak setiap permasalahan yang dikaitkan dengan kemampuan si peneliti. Adapun metode yang digunakan penulis dalam penelitian yang pertama Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah "yuridis empiris". Metode pendekatan yuridis empiris yaitu suatu cara prosedur yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu untuk kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer di lapangan.

Pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini dimaksudkan bahwa penelitian ini ditinjau dari sudut ilmu hukum dan peraturan-peraturan tertulis lainnya sebagai data sekunder, yang berhubungan dengan Upah Minimum Kabupaten, sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan empiris adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan empiris tentang hubungan dan pengaruh hukum sebagai alat untuk mengatur masyarakat dengan melakukan penelitian langsung terhadap subyek penelitian sebagai data primer tempat memperoleh data sebagai sumber pertama.²⁵

B. Spesifikasi Pendekatan

Spesifikasi penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analitis yaitu pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau

²⁵ Soejono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Op.cit, Halaman 7

sebagaimana adanya. Spesifikasi ini digunakan untuk menguraikan dan memaparkan secara analisis hal-hal dan permasalahan yang dihadapi, dikaitkan dengan teori hukum dan peraturan hukum positif yang ada dan berlaku.²⁶

Penelitian ini meneliti tentang Dampak Kenaikan Upah Minimum Kabupataen (UMK) Untuk Masyarakat Di Kabupaten Semarang.

C. Metode Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi adalah seluruh obyek atau seluruhnya individu atau seluruh gejala atau seluruh unit yang akan diteliti. Mengingat banyaknya populasi, maka perlu diambil sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah teknik non random purposive sampling, yaitu dalam sampling ini tidak semua unsur dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel. Sedangkan dalam pengambilan sampel, yaitu sampel bertujuan (*purposive sampling*), dalam memilih responden diambil anggota-anggota populasi sedemikian rupa sehingga sampel tersebut benar-benar mencerminkan ciri-ciri dari populasi yang sudah dikenal sebelumnya. Sampel ini bertujuan untuk mewakili populasi, yang pada akhirnya akan menghasilkan informasi dan pengetahuan. Informasi tali sifatnya sudah fixed, jelas dan tidak diragukan, bukan berupa informasi belaka. Keuntungan penerapan non random purposive sampling

²⁶ Ronny Hanitijo Soemito, *Metode Penelitian Hukum dan jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal. 11

adalah lebih mudah dan tidak banyak menelan biaya. Serta menjamin keinginan peneliti untuk memasukkan unsur-unsur dalam, sampel.²⁷

Peneliti menggunakan purposive sampling, Sampel yang diambil Populasi dari penelitian ini adalah Masyarakat pekerja/buruh penerima Upah Minimum Kabupaten Semarang yang alamatnya dirahasiakan oleh penulis dikarenakan adanya permohonan dari pihak pekerja/buruh yang bersangkutan dengan beberapa pertimbangan untuk keamanan dan kerahasiaan tersebut. Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, maka dibutuhkan beberapa responden utama yaitu para pekerja/buruh Penerima Upah Minimum Di Kabupaten.

D. Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua macam teknik pengumpulan data menurut klasifikasi jenisnya dan sumbernya, yaitu :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Metode Interview (Wawancara) Yaitu teknik pengmpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dan berhadapan langsung dengan informan.

b. Metode Kuesioner (Angket)

Yaitu jenis teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai pendamping dalam pengumpulan data. Angket berisikan format daftar pertanyaan yang memberi pilihan jawaban pada responden dan berkaitan dengan permasalahan.

²⁷ Dr.Muhammad Idrus, metode penelitian ilmu sosial, Erlangga 2009 hal 93

c. Metode Observasi

Maksudnya adalah mengadakan pengamatan secara langsung terhadap fenomena fenomena yang ditemukan di lapangan yang berkaitan dengan fokus penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

a. Studi kepustakaan

Yaitu pengumpulan data-data dan informasi melalui literatur yang relevan dengan judul penelitian seperti buku-buku, artikel, pendapat para ahli, dan makalah yang berguna secara teoritis dalam mendukung penelitian.

b. Studi Dokumentasi

Yaitu dengan cara memperoleh data melalui pengkajian dan penelaahan catatan penulis maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.²⁸

E. Metode Tehnik Analisis data

Sesuai dengan metode penelitian, teknik analisa data yang dipergunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik analisa data kualitatif dan kuantitatif, yaitu analisa terhadap data yang diperoleh berdasarkan kemampuan nalar peneliti dalam menghubungkan fakta, informasi, dan data. Jadi dalam penelitian ini teknik analisa data dilakukan dengan menyajikan hasil wawancara, observasi, dan melakukan analisa terhadap masalah yang

²⁸ Ibid 98

ditemukan di lapangan. Sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti dan menarik kesimpulan.²⁹

²⁹ Ibid 101

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Upah Minimum di Kabupaten Semarang.

1. Gambaran Umum Daerah Penelitian Kabupaten Semarang

Kabupaten Semarang di pimpin oleh Bupati Dr. H. Mundjirin Es, SpOG, Kabupaten Semarang merupakan salah satu Kabupaten dari 29 kabupaten dan 6 kota yang ada di Provinsi Jawa Tengah. Terletak pada posisi 1100 14' 54,74" - 1100 39' 3" Bujur Timur dan 70 3' 57" – 70 30'0" Lintang Selatan. Luas keseluruhan wilayah Kabupaten Semarang adalah 95.020,674 Ha atau sekitar 2,92% dari luas Provinsi Jawa Tengah. Ibu kota Kabupaten Semarang terletak di kota Ungaran.

Secara administratif Kabupaten Semarang terbagi menjadi 19 Kecamatan, 27 Kelurahan dan 208 desa. Batas-batas Kabupaten Semarang adalah sebelah utara berbatasan dengan Kota Semarang dan Kabupaten Demak. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Grobogan dan Kabupaten Boyolali. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Boyolali dan Kabupaten Magelang. Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Magelang dan Kabupaten Kendal.

Ketinggian wilayah Kabupaten Semarang berkisar pada 500 - 2000m diatas permukaan laut (dpl), dengan ketinggian terendah terletak di desa Candirejo Kecamatan Pringapus dan tertinggi di desa Batur Kecamatan Getasan. Rata-rata curah hujan 1.979 mm dengan banyaknya hari hujan adalah 104. Kondisi tersebut terutama dipengaruhi oleh letak geografis

Kabupaten Semarang yang dikelilingi oleh pegunungan dan sungai diantaranya :

Gunung Ungaran, letaknya meliputi wilayah Kecamatan Ungaran, Bawen, Ambarawa dan Sumowono. Gunung Telomoyo, letaknya meliputi wilayah Kecamatan Banyubiru, Getasan. Gunung Merbabu, letaknya meliputi wilayah Kecamatan Getasan dan Tengaran. Pegunungan Sewakul terletak di wilayah Kec.Ungaran. Pegunungan Kalong terletak di wilayah Kec.Ungaran. Pegunungan Pasokan, Kredo, Tengis terletak di Wilayah Kec.Pabelan. Pegunungan Ngebleng dan Gunung Tumpeng terletak di wilayah Kec.Suruh. Pegunungan Rong terletak di wilayah Kec.Tuntang. Pegunungan Sodong terletak di wilayah Kec.Tengaran. Pegunungan Pungkruk terletak di Kec.Bringin. Pegunungan Mergi terletak di wilayah Kec.Bergas. Sungai/kali dan danau/rawa di Kab.Semarang diantaranya : Kali garang, yang melalui sebagian wilayah Kec.Ungaran dan Bergas. Rawa Pening meliputi sebagian dari wilayah Kecamatan Jambu, Banyubiru, Ambarawa, Bawen, Tuntang dan Getasan. Kali Tuntang, yang melalui sebagian dari wilayah Kecamatan Bringin, Tuntang, Pringapus dan Bawen. Kali Senjoyo, melalui sebagian wilayah Kecamatan Tuntang, Pabelan, Bringin, Tengaran dan Getasan.

Keadaan Topografi wilayah Kabupaten Semarang dapat diklasifikasikan ke dalam 4 (empat) kelompok, yaitu ;
wilayah datar dengan tingkat kemiringan kisaran 0 - 2% seluas 6.169 Ha.

wilayah bergelombang dengan tingkat kemiringan kisaran 2 - 15% seluas 57.659 Ha.

wilayah curam dengan tingkat kemiringan kisaran 15 - 40% seluas 21.725 Ha.

wilayah sangat curam dengan tingkat kemiringan >40% seluas 9.467,674 Ha.

Secara Hidrologi, kekayaan sumber daya air yang tersedia di Kab. Semarang meliputi : Sumber Air Dangkal / Mata Air dengan kapasitas air sebesar 7.331,2 l/dt, tersebar di 15 Kecamatan. Sumber Air Permukaan / Sungai, dengan jumlah aliran sungai sebanyak 51 sungai, dengan panjang keseluruhan 350 KM dan memiliki debit total sebesar 2.668.480 l/dt. Cekungan Air, merupakan aquaifer dengan produktifitas air sedang dan tinggi. Cekungan-cekungan air tersebut banyak dimanfaatkan untuk obyek wisata kolamancing dan rumah makan. Waduk, satu-satunya waduk yang dimiliki Kabupaten Semarang adalah Waduk Rawa Pening yang memiliki volume air + 65 juta m³ dengan luas genangan 2.770 Ha pada ketinggian muka air maksimal, sedangkan dengan ketinggian permukaan air minimal memiliki volume + 25 juta m³ dengan luas genangan 1.760Ha.³⁰

2. Pekerja di Kabupaten Semarang

Penduduk Kabupaten Semarang hasil registrasi penduduk akhir Tahun 2012 tercatat sebanyak 944.277 jiwa. Dibandingkan data penduduk tahun 2011 sebesar 938.802 mengalami peningkatan sebanyak 5.475 jiwa atau mengalami pertumbuhan penduduk sebesar 0,58 %.

³⁰<http://www.semarangkab.go.id/utama/selayang-pandang/kondisi-umum/geografi-topografi.html> di akses 11 Februari 2015 pukul 23.30 wib

Dari sejumlah penduduk Tahun 2012 menurut jenis kelamin, jumlah penduduk laki-lakinya tercatat 465.467 jiwa (49,29 %), penduduk perempuan sebanyak 478.810 jiwa (50,71 %). Rasio jenis kelamin diperoleh 97,21 %, yang menggambarkan bahwa penduduk laki laki lebih sedikit dibandingkan dengan penduduk perempuan. Artinya disetiap 100 penduduk perempuan terdapat 97 penduduk laki-laki. Fakta ini menggambarkan bahwa banyak penduduk laki laki yang merantau keluar daerah untuk bekerja dll, sehingga banyak ditemukan di desa-desa rumah tangga yang suami atau penduduk laki lakinya (usia kerja) tidak tinggal di rumah tetapi bekerja di luar Kabupaten Semarang (sebagian besar ke Jakarta dan Sumatra menjadi buruh perkebunan Kelapa Sawit). Seiring dengan peningkatan jumlah penduduk Kabupaten Semarang Tahun 2012, kepadatan penduduk setiap Km² juga mengalami peningkatan. Jika pada tahun 2011 kepadatan penduduk Kabupaten Semarang sebesar 988 jiwa di setiap Km²-nya, maka pada Tahun 2012 kepadatan penduduknya adalah 994 jiwa di setiap Km², kepadatan penduduk meningkat sebanyak 6 jiwa/Km² yang tersebar di beberapa kecamatan perkotaan dan kawasan industri. Hal yang tidak berubah dari tahun sebelumnya yang berkaitan dengan penduduk adalah kecamatan dengan penduduk terpadat. Secara hitungan matematis, Kecamatan Ungaran Barat, Kecamatan Ambarawa. dan Ungaran Timur merupakan wilayah yang kepadatan penduduk per Km²-nya paling tinggi, tercatat masing-masing Kecamatan Ungaran Barat : 2.106, Ambarawa : 2.082 dan Kecamatan Ungaran Timur : 1.828 jiwa per Km² . Sedangkan

Kecamatan yang tingkat kepadatannya paling rendah adalah Kecamatan Bancak : 455 jiwa per Km², Kecamatan Sumowono : 542 jiwa per Km² , Kecamatan Pringapus : 647 jiwa per Km² ,

- Ketenagakerjaan

Selain sebagai obyek pembangunan, penduduk juga merupakan subyek dari pembangunan itu sendiri. Diperhatikan dari sudut pandang penduduk sebagai subyek pembangunan, jumlah serta komposisi tenaga kerja dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan. Hal ini sejalan dengan terus berlangsungnya proses demografi.

Data dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan bahwa terdapat penurunan pencari kerja yang sangat signifikan sebanyak 1.004 orang. Jika pada tahun 2011 terdapat 9.392 pencari kerja dari segala tingkat pendidikan, maka pada Tahun 2012 pencari kerja yang tercatat di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebanyak 8.388 orang. Komposisi pencari kerja yang terdaftar berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut 5.004 wanita (59,66%) dan 3.383 laki-laki (40,33%).

- Mata Pencarian

Walaupun berdasarkan PDRB sektor industri menyumbang PDRB terbesar di Kabupaten Semarang. Namun dari sisi penyerapan tenaga kerja sektor pertanian masih mendominasi dengan penyerapan tenaga kerja sebanyak 35,89%, kemudian sektor industri 22,26%, sektor perdagangan sebanyak 16,04%, sektor jasa kemasyarakatan 13,52%, konstruksi 6,41%,

sedangkan sisanya terbagi ke 4 sektor lainnya.³¹

3. Perusahaan di Kabupaten Semarang

Industri menjadikan sektor unggulan di Kabupaten Semarang di hal ini menjadikan prioritas utama pembangunan ekonomi tanpa mengabaikan pembangunan di sektor lain. Sektor industri dibedakan menjadi industri besar, kecil menengah dan rumah tangga. Kondisi perekonomian global yang tidak menentu ternyata sangat berpengaruh terhadap pelaku-pelaku usaha di Indonesia pada umumnya dan di Kabupaten Semarang pada khususnya. Data dari penghitungan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Semarang Tahun 2012 menunjukkan bahwa sektor industri merupakan sektor penyumbang terbesar terhadap PDRB yaitu sebesar 42,31 persen (PDRB atas dasar harga berlaku). Hal ini berkaitan dengan banyaknya industri skala besar dan sedang yang berlokasi di wilayah Kabupaten Semarang. Namun bagaimana dengan industri kecil formal yang tidak memiliki modal sebesar industri besar dan sedang. Data dari Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Perdagangan Kabupaten Semarang Tahun 2012 menunjukkan kondisi yang sebaliknya. Banyak sekali industri kecil formal di Kabupaten Semarang yang tidak meneruskan usahanya dengan berhenti sementara maupun berhenti seterusnya. Menurut data dari Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Perdagangan Kabupaten Semarang Tahun 2012, banyaknya Industri rumah tangga berjumlah 9.558 unit usaha dengan menyerap tenaga kerja sebanyak 17.016 pekerja atau dengan kata lain rata-rata setiap

³¹ Kabupaten Semarang Dalam Angka Tahun 2013 hal 52

perusahaan/usaha mempekerjakan ± 2 pekerja. Industri Anyaman bamboo dan gula kelapa menjadi unggulan untuk golongan industri rumah tangga. Jumlah perusahaan industri kecil menengah 1.424 dengan menyerap tenaga kerja 12.169 orang, rata-rata ± 8 pekerja per perusahaan. Paling banyak untuk golongan industri ini yaitu industri makanan, furniture dan konveksi. Kategori Perusahaan industri besar di Kabupaten Semarang pada Tahun 2012 tercatat sebesar 182 perusahaan dengan menyerap tenaga kerja sebanyak 71.998 pekerja dengan rata rata pekerja ± 395 . Melihat potensi industri pengolahan yang ada di Kabupaten Semarang perlu di lakukan kajian strategis untuk melakukan pengembangan sektor industri dan pembukaan area baru kawasan industri yang bisa meningkatkan perekonomian masyarakat. Perlu dilakukan pemetaan antara produk unggulan pertanian dan industri yang bisa mendukung terjadinya agro industri sehingga potensi pertanian bisa mendukung seckor industri yang kompetitif. Sebaran Industri menengah-besar hanya mengelompok di Kecamatan Ungaran Barat dan Timur, Bergas, Bawen dan Pringapus sehingga berdampak secara ekonomi pada masyarakat wilayah setempat dengan kegiatan penunjang ekonomi lainnya misalkan; rumah makan, kontrakan, transportasi dan lain-lain. Sehingga di harapkan roda perekonomian akan berputar sejalan dengan kebutuhan.³²

Menurut Dinas Tenaga kerja, transmigrasi, dan kependudukan Provinsi Jawa Tengah di tahun 2013 jumlah Perusahaan di Kabupaten

³² Katalog, Kabupaten Semarang Dalam Angka Tahun 2013 Hal 217

Semarang adalah 778 dengan pekerja total 90.718 Jiwa, wanita 27.327 dan 63.391 laki-laki³³

4. Mekanisme Penerapan Upah Minimum di Kabupaten Semarang

Pengertian Upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil akibat (dari suatu perbuatan).³⁴ 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 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).³⁵

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,³⁶ Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan

³³ <http://nakertransduk.jatengprov.go.id>, di akses 20tahun

³⁴ Departemen Pendidikan Nasional Edisi ke-3 Balai. Pustaka, Jakarta. Gramedia. 2002 hal 1250

³⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁶ Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hidup Layak'³⁷ : Pasal 6 ayat (1) Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. ayat (2) Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
2. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama
3. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB
4. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama
5. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Selanjutnya untuk UMP dan UMK, serta UMSProp dan UMSKab, ditetapkan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan
- 2) Indeks Harga konsumen (IHK)
- 3) Kemampuan, Perkembangan, dan kelangsungan perusahaan

³⁷ Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

- 4) Upah pada Umumnya yang berlaku didaerah tertentu dan antar-daerah
- 5) Kondisi pasar kerja
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita
- 7) Kusus untuk UMSProp dan UMSKab juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota, dan berdasarkan Usulan komisi penelitian pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan keternagakerjaan Daerah.

Dalam UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar kebutuhan hidup layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan upah minimum hal ini sebagaimana di jelaskan dalam pasal 88 ayat 4 yang berbunyi *‘pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi’*. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sendiri diatur dalam Permenakertrans No. 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL, yang menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Tentang komponen dan pentahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, adapun standar KHL ini terdiri dari 7 kelompok dan 60 komponen kebutuhan:

1. Makanan minuman 11 komponen

2. Sandang 13 komponen
3. Perumahan 26 komponen
4. Pendidikan 2 komponen
5. Kesehatan 5 komponen
6. Transportasi 1 komponen
7. Rekreasi dan tabungan 2 komponen.³⁸

Adapun mekanisme penetapan upah minimum Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut ;

1. Dewan pengupahan Kabupaten/Kota membentuk tim survei yang keanggotaannya terdiri dari anggota dewan pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan mengikutsertakan badan pusat statistik setempat.
2. Untuk Kabupaten/Kota yang belum terbentuk dewan pengupahan, maka survei dilakukan oleh tim survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Tim survei ini keanggotaannya secara tripartite dan dengan mengikutsertakan badan pusat statistik setempat.
3. Tim survei tersebut melakukan survei harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup pekerja/buruh lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No.13 tahun 2012.
4. Survei dilakukan setiap bulan sekali dari bulan Januari/September, sedang untuk bulan oktober hingga desember dilakukan prediksi dengan menggunakan metode *least square*. Hasil survei setiap bulan

³⁸ Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI ,tentang Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak Nomor 13 tahun 2012

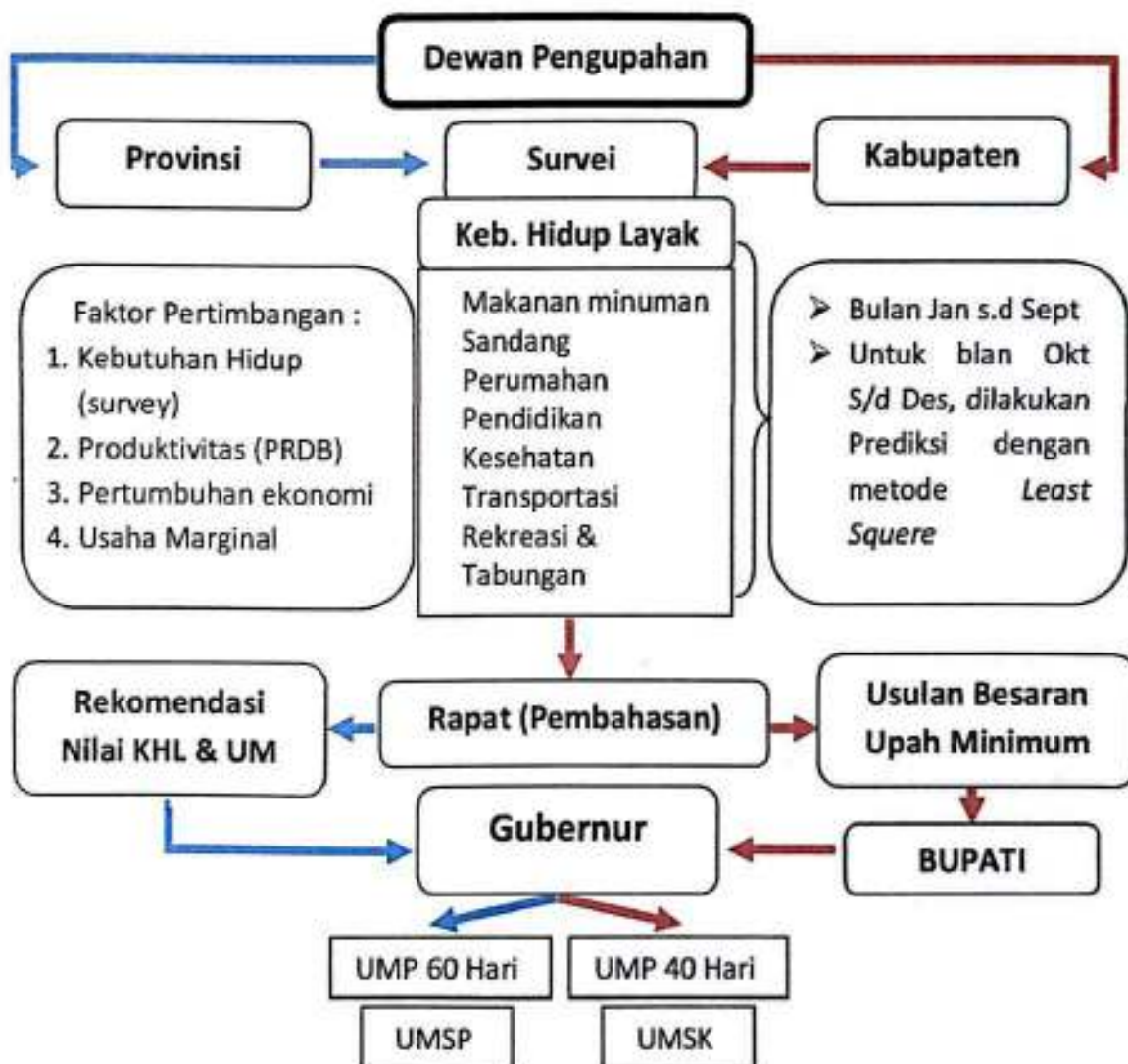
tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL.

5. Berdasarkan hasil survei harga tersebut, dewan pengupahan Kabupaten/Kota kemudian menyampaikan nilai KHL dan mengusulkan besaran nilai UMK kepada Bupati/Walikota setempat yang selanjutnya disampaikan kepada Gubernur. Setelah mendengar saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan Provinsi, kemudian Gubernur juga mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum diantara Kabupaten/Kota yang ada di provinsi tersebut, kemudian menetapkan besaran nilai upah minimum kabupaten/kota yang bersangkutan
6. Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 Januari
7. Upah minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan harus lebih besar dari upah minimum provinsi.
8. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
9. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari

sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.

Berikut Bagan Mekanisme Penetapan Upah UMP UMK, UMSProv

UMSKab :



Dasar Hukum Dalam penetapan UMK di Kabupaten Semarang dapat kita lihat dalam Konsideran Dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 tahun 2014, Tentang Upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015, Gubenur Jawa tengah, di dalam konsideran Surat Keputusan Penetapan tersebut berdasarkan Landasan Hukum :

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 Repiblik Indonesia Tahun 2013 Nomor 39, Tambahan Lmebaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 244, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5587) Sebagaimana Telah diubah Dengan Peraturan Pemerintah Penggganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pmerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246)
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Kabupaten/ Kota (Lembaran 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), (berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 707).
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, tentang Upah Minimum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239).
9. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 65 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kedudukan Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 65)

10. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun 2009 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009 Nomnor 24).
11. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 2013 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bakti 2013-2015 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomnor 560/8 Tahun 20004 Tentang Perubahan Atas Keputusan Pembentukan Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bakti 2013-2015³⁹.

Dalam Surat keputusan Gubernur Nomor 560/85 tahun 2014, Penetapan Upah Minimum di 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah tahun 2015 yaitu Rp 1.419.000,- naik Rp 210.800,- dari tahun 2014 yaitu 1.208.200,-. Penetapan UMK di Kabupaten Semarang sudah sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku, walaupun masih ada hambatan dan kendala yang terjadi.

B. Hambatan yang dihadapi dalam Penetapan UMK di Kabupaten Semarang

Kebijakan Penetapan upah minimum melibatkan Unsur-Unsur, Anggota Dewan Pengupahan, Pemerintah dan Organisasi Perusahaan, Serikat Pekerja/buruh, Perguruan tinggi/Pakar, dan BPS setempat. Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam penetapan upah minimum,

³⁹ Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 tahun 2014, Tentang Upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015

Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
2. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama
3. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB
4. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama
5. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Selanjutnya untuk UMP dan UMK, serta UMSProp dan UMSKab, ditetapkan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan
- 2) Indeks Harga konsumen (IHK)
- 3) Kemampuan, Perkembangan, dan kelangsungan perusahaan
- 4) Upah pada Umumnya yang berlaku didaerah tertentu dan antar-daerah
- 5) Kondisi pasar kerja
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita
- 7) Kusus untuk UMSProp dan UMSKab juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota, dan berdasarkan Usulan komisi penelitian pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan keternagakerjaan Daerah.

Tujuan penetapan upah minimum yaitu :

1. Sebagai jaring pengaman : dengan dipenuhinya kebutuhan fisik dasar, yaitu sandang, pangan dan papan maka akan menjauhkan pekerja dari perbuatan tercela seperti pencurian dan penggelapan
2. Mengangkat taraf hidup : taraf hidup karyawan tingkat rendah terangkat dengan terpenuhinya kebutuhan fisik dasar mereka
3. Pemerataan pendapatan : besarnya upah dan penerimaan antara karyawan satu berbeda dengan karyawan lain tergantung besarnya sumbangan terhadap perusahaan. Karyawan dengan sumbangan yang tinggi akan mendapatkan gaji dan penerimaan lain dalam jumlah yang besar, begitu juga sebaliknya. Dengan adanya ketentuan upah minimal, maka karyawan yang dinilai sumbangannya kecil, akan mendapatkan sebesar upah minimal tersebut. Tidak boleh kurang dari upah minimal.

Hasil penelitian menunjukan beberapa Faktor Kendala / hambatan yang dihadapi dalam Penetapan Upah Minimum di Kabupatren Semarang yaitu :

1. Dalam Sidang Pengupahan, para pihak mempertahankan kepentingan masing-masing

2. Jumlah item survei masih tidak sesuai Komponen Penghitungan KHL.

Selain kendala dalam proses penetapan UMK, keputusan pemerintah dalam menetapkan UMK juga sangat sulit. Keputusan UMK ini adalah keputusan/kebijakan politik yang dilematis, Penetapan UMK harus berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, disisi lain ada organisasi Perusahaan dan Serikat pekerja/buruh yang melakukan ancaman dan tekanan terhadap pemerintah seperti :

1. Jika Pemerintah Menetapkan UMK terlalu tinggi maka Organisasi Perusahaan/Perusahaan akan melakukan tekanan atau ancaman sebagai berikut :

- 1) Ancaman Relokasi Industri
- 2) Ancaman PHK terhadap karyawan
- 3) Perusahaan akan bangkrut jika upah terlalu tinggi

2. Sedangkan Jika Pemerintah Menetapkan UMK terlalu rendah maka Serikat pekerja/buruh akan melakukan ancaman/tekanan sebagai berikut :

- 1) Melakukan Mogok kerja
- 2) Melakukan Demo besar-besaran

Inilah yang membuat pemerintah sering keesulitan dalam memutuskan Upah Minimum, Sehingga keputusan ini keputusan politik yang dilematis bagi pemerintah yang harus di putuskan setiap tahun.

Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa untuk menyebutkan penghasilan yang

memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan tersebut antara lain dengan penetapan upah minimum. Dalam Pasal 89 juga dijelaskan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam Penetapan Upah Minimum dicapai secara bertahap. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum tersebut yaitu dengan memperhatikan produktifitas, pertumbuhan ekonomi serta memperhatikan usaha-usaha yang paling tidak mampu (marginal). Menghitung upah layak yang sesuai dengan standar upah layak, haruslah mencakup akan beberapa hal, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, sebagai kebutuhan untuk menjaga kesehatan ragawi buruh, agar ia dapat bekerja dengan segenap tenaga dan sanggup berkonsentrasi penuh selama bekerja
2. Kebutuhan mental, mencakup persoalan bagaimana buruh tersebut menjaga martabat dirinya di tengah pergaulan sosial
3. Kebutuhan berkeluarga, mencakup sekaligus kebutuhan fisik dan mental. Tiap orang butuh pasangan hidup, untuk meneruskan keturunannya. Kebutuhan ini seringkali bersesuaian dengan tuntutan sosial dan spiritual yang diberlakukan dalam masyarakat.⁴⁰

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,⁴¹ Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian

⁴⁰<http://scribd.com/Analisis-Penentuan-Penetapan-Upah-Minimum-Regional-diJawaTengah>
diakses tanggal 23 Februari 2015 Pukul 23.10 Wib

⁴¹ Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012⁴² : Pasal 6 ayat (1) Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, tapi dalam pasal 1 ayat 1 Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, pasal 23 ayat 3 :

"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."

Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 13 tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak Pasal 1 Ayat (1) ini berarti Kebutuhan Hidup Layak untuk seorang pekerja/buruh lajang adalah melanggar HAM.

C. Dampak Kenaikan Upah Minimum (UMK) bagi masyarakat di Kabupaten Semarang.

Mekanisme Upah Minimum Kabupaten/Kota di kabupaten Ungaran dapat dilihat dalam Konsideran Surat keputusan Gubernur Nomor 560/85 tahun 2014, di dalam konsideran Surat Keputusan Penetapan tersebut berdasarkan Landasan Hukum :

⁴² Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

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 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 244, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5587) Sebagaimana Telah diubah Dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246)
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Kabupaten/ Kota (Lembaran 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), (berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 707).
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, tentang Upah Minimum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239).
9. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 65 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kedudukan Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 65)
10. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun 2009 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009 Nomor 24).

Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 2013 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bakti 2013-2015 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/8 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas

Keputusan Pembentukan Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah
Masa Bakti 2013-2015⁴³.

Dalam Surat keputusan Gubernur Nomor 560/85 tahun 2014, Penetapan Upah Minimum di 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah tahun 2015 yaitu Rp 1.419.000,- naik Rp 210.800,- dari tahun 2014 yaitu 1.208.200,-. Ini berarti Penetapan UMK di Kabupaten Semarang sudah sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku, walaupun masih ada hambatan dan kendala yang terjadi serta dampak yang timbul bagi masyarakat di kabupaten semarang.

Untuk mengetahui dampak kenaikan upah minimum (UMK) bagi masyarakat di kabupaten semarang dilakukan survei dengan menggunakan questioner bagi pekerja/buruh di kabupaten Semarang. Sebelum mengisi pertanyaan, responden diminta membaca dan diberi penjelasan tentang Upah minimum sebagai berikut :

1. Dalam UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan upah minimum hal ini sebagaimana di jelaskan dalam pasal 88 ayat 4 yang berbunyi *'pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi'*. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
2. sendiri diatur dalam Permenakertrans No. 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL, yang menyatakan

⁴³Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 tahun 2014, Tentang Upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015,

bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Tentang komponen dan pentahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, adapun standar KHL ini terdiri dari 7 kelompok dan 60 komponen kebutuhan (dalam satu bulan) :

1. Makanan minuman (11 komponen)
2. Sandang (13 komponen)
3. Perumahan (26 komponen)
4. Pendidikan (2 komponen)
5. Kesehatan (5 komponen)
6. Transportasi (1 komponen)
7. Rekreasi dan tabungan (2 komponen.)⁴⁴

3. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 tahun 2014, Tentang Upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015, Upah Minimum Kabupaten (UMK) untuk Kabupaten Semarang Rp 1.419.000,-
4. Undang-Undang mengenai Jam Kerja, Jam Kerja dalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu:

⁴⁴ Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI ,tentang Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak Nomor 13 tahun 2012

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Perjanjian Kerja Bersama mengatur mengenai Jam Kerja Ketentuan mengenai pembagian jam kerja, saat ini mengacu pada Undang-Undang No.13/2003. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir.

Dan mengisi biodata sebai berikut :

Umur :.....

Jenis Kelamin :.....

Nikah/ belum nikah :.....

Punya anak/belum :.....

Daerah Asal :.....

Daerah tempat kerja :.....

Serta Pertanyaan kepada 30 responden dan jawabanya adalah sebagai berikut sebagai Berikut :

Berilah tanda (✓) pada sebelah pertanyaan yang anda setuju !

NO	Pertanyaan	Penilaian		
		Ya	Tidak	Jawaban lain
1	Apakah Upah anda dalam bekerja sudah lebih dari UMK (Rp 1.419.000) di Kabupaten Semarang?	67 %	33%	
2	Apakah sudah cukup, upah yang anda terima dari perusahaan anda, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan ?	60%	40%	
3	Apakah anda sering lembur dalam kerja ?	46%	54%	
4	Apakah mempunyai pekerjaan/pendapatan sampingan, selain di perusahaan anda bekerja?	13%	87%	
5	Apakah kebutuhan Pangan, Sandang, Rumah, Pendidikan, Kesehatan, Transportasi sudah tercukupi sesuai upah untuk satu bulan?	60%	40%	
6	Apakah anda mempunyai waktu untuk ber-rekreasi dalam 1 bulan ?	63%	27%	

Dari jawaban questioner diatas Penulis menyimpulkan :

1. 67% Masyarakat yang bekerja di kabupaten semarang sudah mendapatkan Upah Minimum Kabupaten sudah sesuai dengan UMK kabupaten Semarang 2015 dan tidak 33% belum mendapatkan UMK sebagaimana mestinya.
2. Masyarakat yang bekerja/buruh di Kabupaten Semarang yang sudah merasakan mendapatkan Kebutuhan Hidup Layak 60% dan 40% merasa belum mendapatkan Kebutuhan Hidup Layak

3. Masyarakat yang bekerja/buruh di kabupaten semarang yang sering lembur untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sebanyak 46% dan yang tidak melakukan lembur sebanyak 54%
4. Masyarakat yang bekerja di Kabupaten semarang melakukan pekerjaan/pendapatan sampingan untuk mencukupi kehidupannya sebanyak 13% dan 87% tidak melakukan pekerjaan sampingan/pendapatan sampingan.
5. Masyarakat yang bekerja di kabupaten semarang menurut kebutuhan Pangan, Sandang, Rumah, Pendidikan, Kesehatan, Transportasi yang merasa sudah tercukupi sesuai upah untuk satu bulan sebanyak 60% dan 40% tidak merasa tercukupi.
6. Masyarakat yang bekerja di kabupaten semarang yang merasa sudah mempunyai waktu untuk ber-rekreasi sebanyak 63% dan 27% tidak cukup waktu untuk melakukan rekreasi.

Kenaikan Upah minimum membuat sebagian besar masyarakat lajang sudah merasa tercukupi secara fisik. Dampak bagi pekerja yang belum merasa tercukupi kebutuhan hidup layak nya adalah melakukan lembur dan melakukan pekerjaan sampingan/penghasilan tambahan khususnya responden yang sudah menikah, sehingga kurangnya waktu untuk berkreasi dan kebutuhan bagi keluarganya. Sementara dari 30 responden tersebut 10 repondennya adalah Pekerja/buruh yang sudah menikah, 67% sudah menerima upah sesuai UMK di Kabupaten Semarang, tapi 40% merasakan tidak cukup untuk kebutuhan setiap bulan, sementara yang merasakan cukup

60% melakukan lembur/mempunyai kerja sampingan. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan Hidup Layak untuk lajang tidak tercukupi atau layak untuk seseorang yang sudah berkeluarga/menikah, artinya Pemerintah harus mengkaji ulang komponen kebutuhan hidup layak untuk seorang lajang atau Merevisi Peraturan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan kebutuhan hidup layak yang menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. karena selain tidak mencukupi kebutuhan hidup layak bagi yang sudah berkeluarga/menikah juga melanggar Hak Asasi Manusia. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, pasal 23 ayat 3 :

"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."

Adapun Dampak Kenaikan Upah Minimum Bagi masyarakat di kabupaten Semarang :

1. Kenaikan upah minimum membuat kesejahteraan meningkat, tapi menjadikan kenaikan harga pangan, sandang, papan sehingga tidak setara dengan kebutuhan biaya hidup layak
2. Berakibat tingkat pemutusan hubungan kerja yang tinggi
3. Tingkat Inflasi membuat kebutuhan biaya hidup menjadi tinggi

4. Tidak sebanding antara kenaikan Upah dengan kebutuhan hidup layak bagi seorang lajang, khususnya bagi seorang yang berkeluarga.

Dampak kenaikan Upah Minimum ini terasa sama dari tahun ke tahun, karena mekanisme yang sama, survei dengan komponen kebutuhan hidup layak yang sama, dengan kebutuhan seorang lajang dan kebutuhan secara fisik dengan memperhatikan produktifitas, pertumbuhan ekonomi serta memperhatikan usaha-usaha yang paling tidak mampu (marginal). Besarnya kenaikan nilai upah yang diterima setiap tahunnya tidaklah berdampak besar mempengaruhi kesejahteraan karena mekanisme yang hanya mengacu kepada komponen kebutuhan hidup layak bagi seorang lajang dan kebutuhan secara fisik dengan pertimbangan produktifitas, pertumbuhan ekonomi serta memperhatikan usaha-usaha marginal, bahkan kenaikan upah terkadang dinilai bagi pekerja sangat merugikan karena tidak sesuai dengan kebutuhan komponen hidup layak, karena faktor-faktor kenaikan harga barang, sandang dan papan, sehingga kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh belum tercukupi secara layak. Dampak dari mekanisme upah minimum dengan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan kebutuhan hidup layak Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, bagi seorang yang berkeluarga dinilai kurang bagi kebutuhan layak, sehingga upaya untuk mencukupi kebutuhan keluarganya dilakukan dengan cara lembur bahkan mencari pekerjaan

sampingan/pendapatan tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidup layak bagi keluarganya, dalam komponen kebutuhan hidup layak bagi seorang lajang, dan secara fisiklah yang terkadang memberatkan pekerja/buruh dalam kenaikan upah minimum karena tidak sesuai dengan kebutuhan hidup layak yang sesungguhnya, karena kebutuhan hidup layak bukanlah secara fisik dan seorang lajang saja masih banyak faktor kebutuhan seperti, kebutuhan metal dan kebutuhan keluarga yang harus dicukupi agar komponen kebutuhan hidup layak sesuai dengan Hak Asasi Manusia.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Penerapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Semarang sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan peraturan menteri tenaga kerja walaupun masih terdapat kendala/hambatan. Dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan kebutuhan hidup layak Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik, untuk kebutuhan 1 bulan adalah melanggar HAM. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, pasal 23 ayat 3 : “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.”.
2. Hambatan dalam penetapan Upah minimum kabupaten di semarang meliputi :
 - a. Dalam penetapan di sidang pengupahan kadang para pihak tidak mau menggunakan angka hasil survei, tapi angka menurut kemampuan mereka masing-masing pihak tim survei.
 - b. Angka atau nilai upah yang ditentukan kadang diputuskan oleh bupati tanpa mengacu pada pedoman survei, tapi angka tengah-

tengah dari para pihak biasanya angka dari pengusaha yang diwakili oleh Apindo dan angka dari serikat pekerja.

3. Dampak kenaikan upah minimum membuat sebagian besar masyarakat lajang sudah merasa tercukupi secara fisik. Dampak bagi pekerja yang belum merasa tercukupi kebutuhan hidup layak adalah melakukan lembur dan melakukan pekerjaan sampingan/penghasilan tambahan khususnya responden yang sudah menikah, sehingga kurangnya waktu untuk berkreasi dan kebutuhan bagi keluarganya.

B. Saran

1. Peraturan penerapan tentang komponen dan pelaksanaan tahapan kebutuhan hidup layak pada Pasal 1 ayat (1) Permenakertrans nomor 13 tahun 2013, karena penetapan upah secara fisik dan kebutuhan hidup layak hanya dihitung lajang sedangkan pekerja mempunyai kebutuhan hak untuk menikah / berkeluarga, sehingga kebutuhan hidup layak dapat terlaksana tanpa melanggar Hak Asasi Manusia pasal 23 ayat 3.
2. Kurangnya jumlah tenaga pengawas di dinas tenaga kerja di kabupaten semarang mengakibatkan pengawasan tidak berjalan maksimal, maka dari itu perlu adanya penambahan bagi tenaga pengawas karena sudah tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang ada di kabupaten semarang
3. Dalam Mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten, pemerintah memutuskan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan

memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, dan Faktor-faktor lain yang diatur dalam UU/Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang hanya mencakup kebutuhan fisik pekerja/buruh, seyogyanya putusan penetapan UMK perlu memperhatikan aspek kebutuhan pekerja/buruh baik secara mental maupun kebutuhan keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Setiaji & Sudarsono. *Upah Minimum, Upah Sektoral, dan Produktivitas Sektor Industri di Indonesia. Riset Hibah Bersaing*. DP2M Depdiknas RI. 2001.
- Budiyono. 2007. *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*. Tesis. Pascasarjana Hukum UNDIP Semarang. 2007.
- Dr.Muhammad Idrus, *metode penelitian ilmu sosial*, Erlangga, Bandung 2009
- Hardijan Rusli. Penerbit, *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia. Cetakan, : Ed. 2. Tahun : 2011
- Ronny Harnitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982)
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Surya Tjandra, *Bab-bab tentang hukum perburuhan di Indonesia*, penerbit Pustaka larasan, Denpasar 2012
- Surya Tjandra, Yasmin MS Soraya, Jamaudin, *Advokasi Pengupahan di daerah*, Penerbit TURC, Jakarta, tahun 2007
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1984)
- YB Kadarusman, *makro ekonomi indonesia*. Gramedia Pustaka Utama Jakarta 2004
- Zacni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007)

Katalog Badan Pusat Statistik, *Kabupaten Semarang Dalam Angka Tahun*
2013

Undang Undang Dasar 1945 Reuplik Indonesia

Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Tenaga kerja : Pusat Hubungan
Masyarakat Sekretaris Jenderal Departemen Tenaga Kerja dan
Transmigrasi RI

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI ,tentang Komponen dan
pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak Nomor 13
tahun 2012

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

Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 tahun 2014, Tentang Upah
minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi
Jawa Tengah Tahun 2015

<http://nakertransduk.jatengprov.go.id>

<http://www.semarangkab.go.id>

<http://news.detik.com>

<http://bps.go.id>

Wikepedia.com

DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN

FAKULTAS HUKUM

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp. (024) 6924723 Ungaran Kode Pos 50514

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ari Munanto
 NIM : 11.11.00.38
 Fakultas : Ilmu Hukum.
 Judul Skripsi : Dampak kenaikan umk untuk masyarakat kab. Semarang
 Dosen Pembimbing Utama : Tri Susilowati.
 Dosen Pembimbing Pembantu : Any Farida. SH. MH

NO	HARI / TANGGAL	MATERI	TANDA TANGAN
	17/Des 2014	Koreksi proposal 2	[Signature]
	Des 2015	Revisi proposal	[Signature]
		Bab I & II	[Signature]
		Koreksi Bab I & II	[Signature]
		Ace Bab III	[Signature]
	03/03 2015	Bab 10 Kesimpulan	[Signature]
		Lengkap Abstrak + Daftar Isi	[Signature]



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS HUKUM

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp. (024) 6924723 Ungaran Kode Pos 50514

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Ja hari ini, Jum'at, Tanggal 6 Maret 2015, pukul.10.00 WIB berdasarkan Surat Keputusan Dekan kultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Nomor : A.III/I/II/2012 tanggal 8 Maret 2012 perihal Susunan Penguji Skripsi mahasiswa Fakultas Hukum (DARIS tingkat Strata 1 (satu)

Nama : **Dr. Tri Susilowati, SH. MHum.**
Pangkat Golongan : **Lektor Kepala / IVb**
Jabatan : **Penguji Utama**

Nama : **Any Farida, SH. MH.**
Pangkat Golongan : **Asisten Ahli/ IIIb**
Jabatan : **Penguji Pembantu**

ngan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah selesai proses bimbingan ripsi.

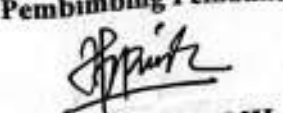
ma : **ARI MUNANTO**
IM : **11.11.0038**
ogram Studi : **Ilmu Hukum**
dul Skripsi : **Dampak Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kab. Semarang**

No	Tahapan	Tanggal	Keterangan
1.	Penunjukan Dosen Pembimbing		
2.	Proposal		
3.	Rencana Penelitian		
4.	Kerangka Skripsi		
5.	Pengumpulan Data		
6.	Analisa data		
7.	Penyusunan Laporan/skripsi		

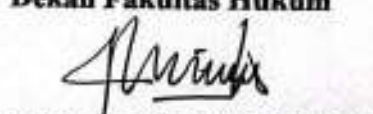
Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya pada pihak-pihak yang berkepentingan

Pembimbing Utama


Dr. Tri Susilowati, SH. MHum
Pembimbing Pembantu


Any Farida, SH. MH.

Ungaran, 6 Maret 2015
Dekan Fakultas Hukum


Wiwik Pratiwi, SH. MHum



FAKULTAS HUKUM

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp. (024) 6924723 Ungaran Kode Pos 50514

BERITA ACARA UJIAN SEKRIPI

Pada hari ini, Jum'at, Tanggal 6 Maret 2015, pukul.10.00 WIB berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Nomor : 48/A.III/I/III/2012 tanggal 8 Maret 2012 perihal Susunan Penguji Skripsi mahasiswa Fakultas Hukum UNDARIS tingkat Strata 1 (satu)

- | | |
|------------------|---------------------------------|
| 1. Nama | : Wiwik Pratiwi, SH. MHum. |
| Pangkat Golongan | : Lektor /IIIc |
| Jabatan | : Dekan/Ketua Panitia |
| 2. Nama | : Dr. Tri Susilowati, SH. MHum. |
| Pangkat Golongan | : Lektor Kepala /IVb |
| Jabatan | : Penguji Utama |
| 3. Nama | : Any Farida, SH. MH. |
| Pangkat Golongan | : Asisten Ahli /IIIb |
| Jabatan | : Penguji Pembantu |
| 4. Nama | : Nasichin, SH. MKn. MH. |
| Pangkat Golongan | : Lektor /IIId |
| Jabatan | : Penguji |

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah selesai diuji skripsi.

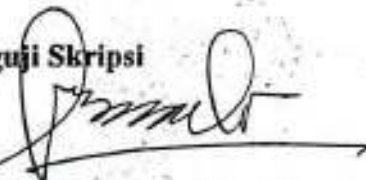
Nama	: ARI MUNANTO
N I M	: 11.11.0038
Program Studi	: Ilmu Hukum
Judul Skripsi	: Dampak Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kab. Semarang.
Nilai	:
Keterangan	:

Demikian berita ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

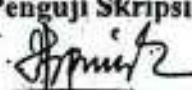
Penguji Skripsi

Ungaran, 6 Maret 2015

Dekan Fakultas Hukum selaku Ketua Panitia


Dr. Tri Susilowati, SH. MHum
Penguji Skripsi


.. Wiwik Pratiwi, SH. MHum


Any Farida, SH. MH.
Penguji Skripsi ..


Nasichin, SH. MKn. MH.