

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara besar yang sedang berkembang dalam dunia industri dengan penduduk yang banyak indonesia sangat memerlukan pekerja dalam membantu pertumbuhan ekonomi.

Secara umum pengertian buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai dengan kontrak ataupun perjanjian antara dua pihak. Pengertian buruh dimasyarakat adalah orang yang bekerja diwilayah-wilayah “KASAR” seperti pekerja bangunan dan pekerja yang bekerja dipabrik.

Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan’, adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>1</sup>

Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, membela serta melindungi hak dan

---

<sup>1</sup>Zainal Asikin, dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 75.

kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>2</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin hak-haknya. PER-04/MEN/1994 mengatakan bahwa pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga kesejahterannya. Kesejahteraan bagi pekerja/buruh merupakan salah satu unsur utama untuk usaha pengentasan kemiskinan oleh pemerintah dan usaha untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan Penetapan standar pengupahan bagi Pekerja/Buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan

---

<sup>2</sup> Ugo & Pujiyo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.26

rekreasi. Kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh beserta keluarganya.

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial-politik. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan mempunyai multidimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks.<sup>3</sup>

Bahwasanya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar

---

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.5

yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran
- 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
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja dan merupakan salah satu hak dalam perjanjian kerja.<sup>4</sup>

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pempayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui

---

<sup>4</sup> Yetniwati Samad, 2017, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip-prinsip Keadilan*, Jurnal Mimbar Hukum Vol.29/Nomor 1/Februari/2017, hlm 82 - 92

jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (pasal 96 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)<sup>5</sup>.

Salah satu kebijakan pengupahan yang diberikan pemerintah adalah penetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut dapat berupa :

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.<sup>6</sup>

Di Indonesia hingga saat ini, kebijakan upah minimum masih menjadi acuan pengupahan bagi buruh disektor formal. Pemikiran dasar penetapan upah minimum adalah bahwa upah minimum merupakan langkah untuk menuju dicapainya penghasilan yang layak untuk mencapai kesejahteraan pekerja dengan memperhatikan aspek produktivitas dan kemajuan perusahaan.

Dalam menetapkan tingkat upah, prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban pemberi kerja dan tenaga kerja harus diperhatikan. Dengan demikian, pemberi kerja mempunyai tanggung jawab untuk membayar upah tepat pada waktunya.<sup>7</sup>

Dalam penetapan upah minimum, institusi yang paling berperan adalah Dewan Pengupahan yang berfungsi merumuskan besaran upah

---

<sup>5</sup>Hardjian Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Kedua*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 89

<sup>6</sup>Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 159.

<sup>7</sup> Arrista Trimaya, 2014, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja", Judul DPR Vol5/Nomor1/Desember/2014.

minimum yang menjadi dasar penetapan upah minimum oleh Kepala Daerah.

Pemerintah selaku penyelenggara negara bertanggung jawab terhadap penerimaan upah buruh yang layak bagi kehidupan serta kesinambungan usaha para pelaku dalam proses produksi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah menetapkan suatu kebijakan pemerintah berupa penetapan upah minimum.<sup>8</sup>

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa upah minimum yang diterima buruh seharusnya mampu memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Undang-undang ini kemudian diterjemahkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-17/Men/VII/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, yang mengatur bahwa Upah Minimum ditetapkan oleh Kepala Daerah dalam hal ini Gubernur / Bupati / Walikota setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan yang melakukan survei KHL.<sup>9</sup>

Salah satu yang menjadikan isu pengupahan bagi pekerja, yaitu terkait dengan pemberian tunjangan baru pekerja/buruh. Sebagaimana diberitakan oleh Tribun Jogja, Front Perjuangan Pemuda Indonesia Pimpinan Kota (FPPI PIMKOT) Yogyakarta, Pusat Studi Masyarakat (PSM) Yogyakarta, dan Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat

---

<sup>8</sup> Septi Wulan Sari, 2016, "*Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam*", Jurnal IAIN Tulungagung, Vol4/Nomor1/Juli/2016, hlm.123-140

<sup>9</sup> Indrasari Tjandraningsih & Rina Herawati, 2009, *Menuju Upah Layak*, Akatiga, Bandung, hlm.30-31

Pekerja Seluruh Indonesia (DPD KSPSI) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan tuntutan kepada Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk:

1. Menolak dijadikannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai dasar penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018.
2. Menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tahun 2018 berdasarkan hasil survei yang sudah dilakukan dengan rincian:
  - a. Kabupaten Sleman Rp 2.697.336,
  - b. Kabupaten Bantul Rp 2.532.463,
  - c. Kota Yogyakarta Rp 2.679.342,
  - d. Kabupaten Kulon Progo Rp 2.243.163,
  - e. Kabupaten Gunung Kidul Rp 2.041.061.
3. Menerapkan Upah Minimum Sektoral di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Memberikan subsidi pendidikan kepada anak buruh yang tergabung dalam serikat buruh.
5. Mengawasi penerapan struktur dan skala pengupahan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Menambah pendapatan buruh di luar upah dengan cara:
  - a. Memberikan suntikan dana bagi koperasi-koperasi yang dikelola oleh serikat buruh di Yogyakarta.

- b. Memberikan insentif dana bagi keluarga buruh yang mempunyai usaha skala kecil.
7. Mengimplementasikan amanat keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta dan visi-misi Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2017-2022 dengan cara:
    - a. Memberikan sebagian tanah kesultanan dan tanah kadipaten untuk didirikan perumahan buruh.
    - b. Mengalokasikan dana keistimewaan untuk pengembangan kebudayaan perburuhan di Yogyakarta.
  8. Segera membuat Peraturan Daerah tentang Perlindungan Ketenagakerjaan.
  9. Membuat regulasi tentang profit sharing dan saham untuk buruh di setiap perusahaan yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.<sup>10</sup>

Dasar hukum yang digunakan pemerintah untuk menetapkan pengaturan tentang pengupahan selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Komponen utama dalam penetapan pengupahan bagi pemerintah, yaitu menggunakan kebutuhan hidup layak. Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh

---

<sup>10</sup>Tantowi Alwi, 2017, Sembilan Tuntutan Para Buruh Kepada Pemda DIY, Tribun Jogja, <http://jogja.tribunnews.com/2017/10/25/ini-semilan-tuntutan-para-buruh-kepada-pemda-diy>, diakses 7 Februari 2018.



seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka penulis tertarik untuk menulis tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Sebagai Dasar Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis menetapkan rumusan masalah dalam penulisan hukum ini, yaitu:

Bagaimanakah Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Sebagai Dasar Penetapan UMK DIY?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di wilayah DIY.

## **D. Manfaat penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Bahwa penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, khususnya dibidang hukum ketenagakerjaan yaitu mengenai upah minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat agar memberikan masukan bagi pemerintah untuk lebih bersikap aktif dalam merespon permasalahan serta hak-hak ketenagakerjaan yang terjadi di dunia industri yang saat ini semakin pesat.

#### b. Bagi pekerja / buruh

Penelitian ini dapat memberikan dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan memberikan upah yang layak bagi pekerja/buruh untuk kehidupan yang semakin baik.

#### c. Bagi pengusaha

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang kewajiban pengusaha dalam memperlakukan pekerja/buruh sebagaimana telah diperjanjikan.

#### d. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan sehingga mendidik dan menumbuhkan kesadaran masyarakat Yogyakarta untuk berfikir dan bertindak kritis terhadap

segala ketimpangan yang terjadi di lingkungannya sehingga tercapai perdamaian dalam masyarakat itu sendiri.

e. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dibidang hukum ketenagakerjaan, serta untuk menyelesaikan tugas akhir dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum.

### **E. Keaslian Penelitian**

Tulisan dengan judul tentang Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Sebagai Dasar Penetapan UMK DIY, merupakan hasil karya asli dari penulis bukan plagiasi atau duplikasi dari penulisan hukum atau skripsi yang telah ada. Ada beberapa penulisan hukum atau skripsi yang temanya senada yaitu :

1. Sheinora meeryline evylia, Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Stikubank Semarang, Nomor Induk Mahasiswa : 0702510012, Tahun 2011, menulis dengan judul Tinjauan Yuridis Terhadap Pola Pengupahan Pada Tenaga Kerja Kontrak Di Lembaga Gema Hosana. Rumusan masalahnya adalah Bagaimana tinjauan yuridis terhadap pola pengupahan dengan sistem kontrak pada tenaga kerja di Lembaga Gema Hosana?

Pola pengupahan terhadap pekerja kontrak di Lembaga Gema Hosana dan Smile Kids:

#### A. Gema Hosana

Pengupahan antara tenaga kerja didik SD, SMP dan SMA berbeda yaitu :

#### 1. Kelompok

Tenaga pengajar untuk SD untuk satu sesi dalam tiap-tiap anak diberi upah sebesar Rp 3.000,00 Tenaga pengajar untuk SMP untuk satu sesi dalam tiap-tiap anak diberi upah sebesar Rp 5.000,00 Tenaga pengajar SMA untuk satu sesi dalam tiap-tiap anak diberi upah sebesar Rp 7.000,00 Ada satu sesi yaitu jam 17.30-19.00. Tenaga didik diberi upah sebesar Rp.8000,00 untuk SD ; Rp.10000,00, untuk SMP dan Rp.12000,00 untuk SMA. Selain gaji pokok Gema Hosana juga memberikan tunjangan sebesar 58Rp 50.000,00 dan uang transport sebesar Rp 25.000,00 untuk kendaraan bermotor; Rp 35.000,00 untuk yang mengendarai sepeda dan untuk yang naik angkutan umum Rp 40.000,00. Semua kegiatan belajar dan mengajar ini dilakukan setiap Hari Senin-Sabtu, kecuali pada saat ulangan umum, ujian semester dan ujian nasional. Maka kegiatan belajar dan mengajar dilakukan setiap hari yaitu Hari Senin-Minggu.

#### A. Smile Kids

Pola pengupahan untuk SD, SMP dan SMA yaitu :

Kelompok : Tenaga kerja didik untuk SMP dan SMA dibagi dalam dua sesi yaitu pukul 15.00-17.30 dan 17.30-18.00. Dalam satu sesinya tenaga kerja didik mendapatkan upah sebesar 50% dalam setiap sesi atau kelompok. Kegiatan belajar dan mengajar untuk SMP dan SMA adalah khusus untuk mata pelajaran matematika, fisika dan kimia.

Tenaga kerja didik untuk SD dibagi dalam 3 sesi yaitu pukul 10.00-11.00;11.30-13.00;13.00-14.30;14.30-16.00.

Dalam satu sesinya tenaga kerja didik mendapatkan upah sebesar 40 % dalam setiap sesi berkelompok. Kegiatan belajar dan mengajar untuk SD adalah semua mata pelajaran.<sup>59</sup> Penghitungan pengupahan dalam satu bulan :

a) Tenaga didik untuk SD (dalam 1 bulan) :

1 hari ada 3 sesi dan setiap sesinya terdiri dari 3 anak. Tenaga didik dari tiap tiap anak diberi upah sebesar Rp 3.000,00. 1 minggu diadakan kegiatan belajar dan mengajar sebanyak 6 hari, yaitu pada Hari Senin-Sabtu.

Penghitungannya sebagai berikut:

1 hari =  $3.000 \times 9$  anak (3 sesi dalam 1 hari) = Rp 27.000,00

1 minggu =  $3000 \times 54$  ( 3 sesi dalam 1 hari) = Rp 162.000,00

1 bulan =  $3000 \times 216$  ( 3 sesi dalam 1 hari ) = Rp 648.000,00

Tunjangan dari masing-masing tenaga didik adalah sebesar Rp 50.000,00.

Uang transport berbeda-beda tergantung dari kondisi para tenaga didik yaitu:

- Transportasi Kendaraan bermotor, upah transport sebesar Rp 25.000,00
- Transportasi angkutan umum, upah transport sebesar Rp 40.000,00
- Transportasi sepeda, upah transport sebesar Rp 35.000,00

b) Tenaga didik SMP ( dalam 1 bulan ):

1 hari ada 3 sesi dan setiap sesinya terdiri dari 3 anak. Tenaga didik dari tiap tiap anak diberi upah sebesar Rp 5000,00.

1 minggu diadakan kegiatan belajar dan mengajar sebanyak 6 hari, yaitu pada Hari Senin-Sabtu. Penghitungannya sebagai berikut:

1 hari =  $5.000 \times 9$  anak (3 sesi dalam 1 hari) = Rp45.000,00

1 minggu =  $5.000 \times 54$  anak ( 3 sesi dalam 1 hari) = Rp270.000,00

1 bulan =  $5.000 \times 216$  anak ( 3 sesi dalam 1 hari ) = Rp1.080.000,00

Tunjangan dari masing-masing tenaga didik adalah sebesar Rp 50.000,00. Uang transpot berbeda-beda tergantung dari kondisi para tenaga didik yaitu:

- Transportasi Kendaraan bermotor, upah transpot sebesar Rp 25.000,00
- Transportasi angkutan umum, upah transpot sebesar Rp 40.000,00
- Transportasi sepeda, upah transpot sebesar Rp 35.000,00

c) Tenaga didik SMA (dalam 1 bulan):

1 hari ada 3 sesi dan setiap sesinya terdiri dari 3 anak. Tenaga didik dari tiaptiap anak diberi upah sebesar Rp 7.000,00. 1 minggu diadakan kegiatan belajar dan mengajar sebanyak 6 hari, yaitu pada Hari Senin-Sabtu.

Penghitungannya sebagai berikut:

1 hari =  $7.000 \times 9$  anak (3 sesi dalam 1 hari) = Rp 63.000,00

1 minggu =  $7.000 \times 54$  anak ( 3 sesi dalam 1 hari) = Rp378.000,00

1 bulan = 7.000 x 216 anak ( 3 sesi dalam 1 hari ) = Rp1.512.000,00

Tunjangan dari masing-masing tenaga didik adalah sebesar Rp50.000,00. Uang transport berbeda-beda tergantung dari kondisi para tenaga didik yaitu:

- Transportasi Kendaraan bermotor, upah transpot sebesar Rp25.000,00

- Transportasi angkutan umum, upah transpot sebesar Rp 40.000,00

- Transportasi sepeda, upah transpot sebesar Rp 35.000,00

+ Upah untuk tenaga didik SD adalah : Rp 648.000.00 (gaji pokok) +

Rp 50.000,00 (tunjangan) + Rp 25.000,00 (transportasi kendaraan

bermotor) = Rp 723.000,00 + Upah untuk tenaga didik SMP adalah:

Rp 1.080.000.00 (gaji pokok) + Rp 50.000,00 (tunjangan) + Rp

25.000,00 (transportasi kendaraan bermotor) = Rp 1.155.000,00 +

Upah untuk tenaga didik SMA adalah: Rp 1.512.000.00 (gaji pokok) +

Rp 50.000,00 (tunjangan) + Rp 25.000,00 (transportasi kendaraan

bermotor) = Rp 1.587.000,0062

Hasil penelitian penulis yaitu :

- a. Berdasarkan keputusan 102/MEN/VI/2004/Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur:

Pasal 7

1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja

lembur berkewajiban :

a) Membayar upah kerja lembur

- b) Memberi kesempatan untuk istirahat cukup
- c) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih
- d) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Ketentuan atau aturan yang ada di Lembaga Gema Hosana sesuai dengan pasal 7 Keputusan 102/MEN/VI/2004/Tentang Waktu Kerja.

Lembur dan Upah Kerja lembur. Lembaga Gema Hosana membayar upah kerja lembur, apabila sang pemilik usaha mempekerjakan para tenaga kerjanya melebihi waktu kerja yang telah ditentukan atau ditetapkan yaitu Hari Senin sampai Sabtu pukul 11.00 sampai 19.00. Kerja lembur ini biasanya dilakukan pada saat akan menjelang ujian nasional, ujian mid semester, ujian semester.

Pembayaran upah lembur tetap dihitung per jam yaitu untuk SD sebesar Rp 3.000,00 ; untuk SMP sebesar Rp 5.000,00 ; untuk SMA sebesar Rp 7.000,00.

Selama bekerja baik waktu lembur maupun waktu kerja normal, pemilik usaha memberikan waktu istirahat. Waktu istirahat ini biasanya pada waktu jam makan seperti jam makan siang. Pada saat istirahat para tenaga kerja atau tenaga didik ini menggunakannya untuk makan dan santai untuk melepas lelah.

Pemberian makanan dan minuman ini juga diberikannya pada waktu jam kerja lembur atau jam kerja melebihi waktu yang telah



ditentukan. Makanan ini tidak berupa makanan ringan tetapi makan nasi dan lautan. Makanan dan minuman ini tidak diberikan atau digantikan dalam bentuk uang, tetapi berupa makanan dan minuman langsung yang dapat dikonsumsi oleh tenaga kerja atau tenaga didik.

(2) Dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003:

Pasal 77

Setiap pengusaha wajib melakukan ketentuan waktu kerja

Waktu kerja meliputi:

7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu

8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

Ketentuan tersebut tidak berlaku untuk sektor usaha atau pekerja tertentu.

Ketentuan atau aturan yang ada di Lembaga Gema Hoasan sesuai dengan

pasal 77 Undang-Undang Nomer 13 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan

atau aturan yang ada di Lembaga Gema 64 Hosana memberikan waktu kerja

7 jam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu

minggu yaitu dari pukul 11.00-20.00. Apabila melebihi dari waktu yang

ditentukan sang pemilik usaha akan memberikan upah lembur, yang

dihitung

berdasarkan perhitungan waktu yaitu 1,5 jam untuk satu sesi atau satu kali

tatap muka.

Pasal 78

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja

harus memenuhi syarat :

Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan

Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 dalam 1 minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

Ketentuan atau aturan yang ada di Lembaga Gema Hosanna sesuai Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tentang adanya persetujuan terlebih dahulu atau kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu antara pemilik usaha dengan para tenaga kerja atau tenaga didiknya.

Kesepakatan ini juga disertai dengan kesepakatan tentang seberapa besar pemberian upah yang harus dibayarkan oleh pemilik usaha yang akan dibayarkan oleh pemilik usaha kepada para tenaga kerja atau tenaga didiknya.

Ketentuan atau aturan yang ada di Lembaga Gema Hosana ini tidak sesuai dengan pasal 78 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang waktunya kerja lembur dalam satu hari 3 jam dan 14 jam dalam satu minggu, karena biasanya jam kerja lembur ini lebih dari 3 jam di karenakan jam lembur ini disesuaikan dengan jadwal belajar dan mengajar seperti biasa.

Pasal 79

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh

Waktu istirahat:

Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja Istirahat mingguan (satu) hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau

2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Ketentuan atau aturan yang ada di Lembaga gema hosanna sesuai pasal 39 Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Adanya libur satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu. Peraturan di Lembaga Gema Hosana ini juga menetapkan 66 aturan seperti, Apabila lebih dari waktu yang telah ditentukan maka sang pemilik usaha memberikan upah untuk lembur yang dihitung sesuai waktu. Tenaga didik untuk SD sebesar Rp 3.000,00; tenaga kerja didik untuk SMP sebesar Rp 5.000,00; tenaga kerja didik untuk SMA sebesar Rp 7.000,00.

Ketentuan atau aturan yang ada di Lembaga Gema Hosana tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu adanya cuti tahunan. Sekurang-kurangnya 12 hari

kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan atau satu tahun secara terus-menerus.

Pemberian cuti harian hanya diberikan satu hari untuk satu bulan kerja, jadi apabila telah bekerja selama 12 bulan atau satu tahun tidak ada cuti berturut-turut selama 12 hari.

#### Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan kerja yang secukupnya kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Ketentuan atau aturan yang ada di Lembaga Gema Hosana sesuai dengan pasal 80 Undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan atau aturan pada Lembaga Gema Hosana 67 ini yang dimana memberikan kesempatan pada tenaga kerja atau tenaga didiknya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya masing-masing. Agama yang dipeluk oleh para tenaga kerja atau tenaga didik adalah Islam, Kristen dan katolik. Umat beragama Kristen dan Katolik biasa beribadah pada Hari Minggu, sedangkan untuk agama Islam diberiakan waktu-waktu untuk sholat yaitu pada siang hari, sore hari dan pada waktu malam hari.

#### Pasal 85

Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerja tersebut harus dilaksanakan atau

dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari-hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.

Ketentuan atau aturan yang ada di Lembaga Gema Hosana sesuai dengan pasal 85 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada hari-hari libur resmi tenaga didik tidak wajib bekerja.

Di dalam ketentuan atau aturan yang ada di Lembaga Gema Hosana pada hari-hari libur resmi, tenaga didik atau tenaga kerja tidak diwajibkan untuk bekerja, kecuali apabila adanya ujian semester, ujian mid semester dan ujian nasional. Para tenaga didik atau tenaga kerja diminta untuk bekerja agar anak-anak les saat ujian mendapatkan hasil atau nilai yang maksimal.

Ketentuan atau aturan ini sudah ada kesepakatan terlebih dahulu antara pemilik usaha dan para buruh atau tenaga didik.

c. Undang-Undang Nomer 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Pasal 113

Upah di atas upah minimum di tetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Ketentuan atau aturan yang ada di Lembaga Gema Hosana sesuai dengan Undang-Undang nomer 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Ketentuan atau aturan tentang penetapan upah tiap anak satu

sesinya untuk satu hari dalam satu bulan. Ketentuan atau aturan ini telah di sepakati antara para tenaga kerja dengan pemilik usaha, khususnya untuk tenaga didik atau tenaga kerja SMP dan SMA yang di mana upahnya melebihi upah minimum yaitu Rp 1.150.000,00 untuk SMP dan Rp 1.587.000,00 untuk tenaga didik SMA.

d. Upah Minimum Kabupaten atau Kota

Upah minimum kabupaten atau kota di jateng tahun 2011 rata-rata sebesar Rp.780.801,44 per bulan atau masih di bawah angka Kebutuhan Hidup layak (KHL) yang mencapai Rp.830.108,4 per bulan. Namun angka tersebut naik sekitar 6,25 % dibanding 2010 yang mencapai Rp.734.874,08 per bulan. Adapun rata-rata pencapaian upah minimum 2011 terhadap angka survey Kebutuhan Hidup layak mencapai 94,90 %.

Upah Minimum Kota Semarang tahun 2011 adalah Rp.961.323,00 Upah untuk tenaga didik SD hanya mencapai Rp 723.000,00. Upah ini masih jauh di bawah kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang seharusnya Rp.961.323,00 untuk UMK di kota Semarang. Pemberian untuk upah tenaga didik atau tenaga kerja SD masih di bawah Upah Minimum Propinsi sebesar Rp 723.000,00 penyebabnya di karenakan untuk tenaga didik atau tenaga kerja untuk SD hanya di beri Rp.3000,00 untuk tiap satu anak dalam satu sesinya atau satu kali tatap muka berbeda untuk tenaga didik atau tenaga kerja SMP dan SMA yang di mana untuk tiap-tiap anak dalam satu sesinya atau satu kali tatap muka diberi upah sebesar Rp.5000,00 untuk SMP dan Rp.7000,00 untuk SMA.

Pemberian upah yang berbeda ini dapat menyebabkan perbedaan upah antara tenaga kerja SD, SMP dan SMA khususnya untuk SD yang jauh lebih

di rendah di bawah Upah minimum Kabupaten atau Kota (UMK).

e .Upah Minimum Provinsi

Untuk Kota Semarang tahun 2011 Rp.961.323,00 Upah tenaga didik SD hanya mencapai Rp.723.000,00.Upah ini masih jauh di bawah Kebutuhan Hidup layak (KHL) yang seharusnya Rp.961.323,00 untuk Upah Minimum Propinsi (UMP) untuk Kota Semarang.

Pemberian untuk upah tenaga didik atau tenaga kerja SD masih di bawah upah minimum propinsi sebesar Rp 723.000,00 penyebabnya di karenakan untuk tenaga didik atau tenaga kerja untuk SD hanya diberi Rp 3.000,00 untuk tiap satu anak dalam satu sesinya atau satu kali tatap muka berbeda untuk tenaga didik atau tenaga kerja SMP dan 70 SMA yang di mana untuk tiap-tiap anak dalam satu sesinya atau satu kali tatapa muka diberi upah sebesar Rp 5.000,00 untuk SMP dan Rp 7.000,00 untuk SMA.Pemberian upah yang berbeda ini dapat menyebabkan perbedaan upah antara tenaga kerja SD, SMP dan SMA khususnya untuk SD yang jauh lebih di rendah di bawah Upah Minimum Propinsi (UMP).

Ketentuan atau aturan yang ada pada Lembaga Gema Hosana ini sesuai dengan pasal 7 Keputusan 102/MEN/VI/2004/Tentang waktu lembur dan upah waktu kerja lembur.Adanya upah lembur, istirahat yang cukup dan adanya pemberian makanan yang cukup untuk para tenaga kerja didik.

Ketentuan atau aturan-aturan yang ada pada Lembaga Gema Hosana ini juga sesuai dengan Pasal 77, Pasal 78, Pasal 80 dan Pasal 85 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu ketentuan pada Lembaga Gema Hosana ini menetapkan waktu kerja 7 jam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu. Adanya persetujuan atau kesepakatan antara pemilik dengan pemilik Lembaga Gema Hosana untuk pekerja lembur, pemilik lembaga Gema Hosana ini juga membrikan upah lembur kepada para tenaga kerja yang telah bekerja pada hari libur atau pada hari-hari tidak wajib seperti hari minggu, hari libur nasional dan hari-hari libur besar umat beragama.

Peran pemerintah terhadap pengupahan dibawah UMP atau UMK adalah penyuluhan terhadap Lembaga Gema Hosana untuk dapat menaikan upah, khususnya untuk tenaga didik SD, agar sesuai dengan Upah Minimum Kota atau Propinsi, khususnya untuk Kota Semarang yaitu Rp 961.323,00 Perbedaannya adalah Sheinora menulis tentang Tinjauan Yuridis nya terhadap Lembaga Gema Hosana, sedangkan penulis membahas Tinjauan Yuridis Terhadap Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 meskipun sama sama membahas tentang pengupahan.

Kesimpulan dari skripsi ini adalah :

1. Pola pengupahan dengan sistem kontrak di Lembaga Gema Hosana dilakukan dengan cara kelompok yaitu :
  - Tenaga pengajar untuk SD untuk satu sesi dalam tiap-tiap anak diberi upah sebesar Rp 3.000,00



-Tenaga pengajar untuk SMP untuk satu sesi dalam tiap-tiap anak diberi upah sebesar Rp 5.000,00

-Tenaga pengajar SMA untuk satu sesi dalam tiap-tiap anak diberi upah sebesar Rp 7.000,00

2. Tinjauan yuridis terhadap pola pengupahan dengan sistem kontrak di Lembaga Gema Hosana yaitu :

a. Berdasarkan keputusan 102 /MEN/VI/2004/Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dalam pasal 7 menyebutkan adanya pembayaran upah kerja lembur, kesempatan untuk istirahat cukup dan pemberian makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori.

Ketentuan dalam Gema Hosana sesuai dengan pasal 7 yaitu dengan adanya pemberian makanan yang cukup dan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori.<sup>77</sup>

b. Berdasarkan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 77 menyebutkan ketentuan tentang waktu kerja yaitu 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dan pasal 78 yang menyebutkan tentang adanya upah lembur dan pasal 79 yang menyebutkan tentang waktu istirahat dan cuti dan pasal 80 yang menyebutkan tentang memberikan kesempatan untuk menjalankan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dan untuk pasal 85 yang menyebutkan tentang tidak wajibnya bekerja pada hari-hari libur resmi.

- c. Berdasarkan Undang-Undang no 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh dalam pasal 113 menyebutkan ketentuan tentang adanya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja untuk upah di atas upah minimum.

Ketentuan dalam Lembaga Gema Hosana ini sesuai dengan pasal di atas

yaitu adanya kesepakatan terlebih dahulu antara pekerja dengan pemilik usaha.

- d. Upah Minimum Kabupaten/Kota

Upah untuk tenaga didik SD mencapai Rp 723.000,00, sedangkan untuk UMK Semarang tahun 2011 adalah Rp 961.323,00

- e. Upah Minimum Propinsi untuk Kota Semarang

Upah untuk tenaga didik SD mencapai Rp 723.000,00, sedangkan untuk UMP Semarang tahun 2011 adalah Rp 961.323,00.

2. Dhian Katriani Kusuma Prima Wardani, Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, Nomor Induk Mahasiswa : E1A008171, Tahun 2012, menulis dengan judul “Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten Di Kabupaten Purbalingga”. Rumusan masalahnya adalah Apakah proses penetapan upah minimum di kabupaten purbalingga sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa mekanisme penetapan upah minimum yaitu

penetapan upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan pertimbangan bahwa Gubernur lebih mengetahui kondisi sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan di wilayahnya. Gubernur menetapkan upah minimum berdasar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota.

Memperhatikan ketentuan yang mengatur waktu penetapan upah minimum, maka Dewan pengupahan telah dapat mempertimbangkan jadwal pembahasan besaran upah minimum untuk dijadikan sebagai beban rekomendasi kepada Gubernur.

Penetapan upah minimum adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada pekerja yang sekaligus merupakan jaring pengaman (*safety net*) agar upah pekerja tidak jatuh ke level terendah.

Pada dasarnya upah minimum untuk melindungi upah yang diterima oleh :

- a. Pekerja yang berpendidikan rendah;
- b. Pekerja yang tidak mempunyai kemampuan/skil;
- c. Pekerja lajang;
- d. Pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.

Kesimpulan dari skripsi ini yaitu :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap data yang diperoleh dari Dinas Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga, dan studi literatur yang dilakukan penulis, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa proses penetapan upah minimum Kabupaten Purbalingga adalah sudah sesuai dengan peraturan peundang-undangan

yang berkenaan dengan upah minimum. Pengaturan mengenai mekanisme penetapan upah minimum diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 Tentang Perubahan Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Permenakertrans Nomor Per-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum. Tahapan Pengupahan dilakukan oleh Dewan Pengupahan yang dibentuk dengan Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan. Proses penetapan ini dimulai dari penyusunan tim survei oleh Dewan Pengupahan untuk meninjau langsung ke pasar berkenaan dengan harga kebutuhan yang dikonsumsi oleh masyarakat dengan ukuran pria/wanita lajang sesuai Permenakertrans No. PER/17/MEN/VII/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

3. Yohana Arie Jelita Kurniati, Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Nomor Induk Mahasiswa : 080509951, Tahun 2016, menulis judul “Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT.Bank Danamon di Kab.Sekadau.

Rumusan masalahnya adalah Bagaimanakah pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur bagi pekerja PT.Bank Danamon di Kab.Sekadau.

Kesimpulan dari hasil penelitiannya adalah berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa prosedur pelaksanaan waktu kerja lembur dan sistem upah kerja lembur PT. Bank Danamon yang dilaksanakan pada hari biasa (senin-jumat) selain pada minggu terakhir setiap bulannya tidak sesuai dengan pasal 6 dan pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP/102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, yaitu tidak sesuai dalam kriteria waktu kerja lembur yang melebihi waktu maksimal selama lebih dari 3 (tiga) jam dalam sehari dan adanya kerja lembur yang dilaksanakan tanpa adanya kerja lembur yang dilaksanakan tanpa adanya intruksi maupun pengisian dalam sistem EC (Employee Connection) sehingga pekerja tidak menerima upah kerja lembur sesuai dengan waktu kerja lembur yang dikerjakan. Walaupun demikian dalam sistem pengupahan kerja lembur PT. Bank Danamon telah sesuai dengan pasal 8 dan pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur.

#### **F. Batasan Konsep**

Dalam penulisan hukum dengan judul *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Sebagai Dasar Penetapan UMK DIY* penulis memilih batasan konsep sebagai berikut :

##### **1. Pengupahan**

Didalam pasal 1 ayat (30) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat dibedakan menjadi :

a. Upah minimum provinsi

Adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota disatu provinsi. Dasar hukum penetapan UMP adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. UMP ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.

b. Upah Minimum Regional

Adalah suatu standar minimum yang digunakan pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh dalam lingkungan usahanya. Penetapan upah minimum didasarkan kepada kebutuhan hidup layak (KHL) yang direkomendasikan oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan disahkan oleh Gubernur. Komponen-komponen upah diantaranya :

- 1) Gaji pokok, adalah imbalan dasar (basic salary) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- 2) Tunjangan tetap, adalah pembayaran kepada pekerja atau pencapainya prestasi kerja tertentu (pasal 94 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)
- 3) Tunjangan tidak tetap, adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport, tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

## 2. Upah Minimum Kabupaten/kota

Upah minimum kabupaten/kota merupakan upah minimum yang berlaku untuk daerah kabupaten/kota yang juga ditetapkan oleh Gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati/Walikota.

## **G. Metode Penelitian**

Jenis penelitian hukum yang dilakukan adalah jenis penelitian hukum empiris, yaitu penelitian berfokus pada fakta sosial dengan memperoleh data langsung dari responden dan didukung oleh data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

### 1. Jenis Penelitian

Sehubungan dengan judul penelitian, maka jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris yang berfokus pada pelaksanaan peraturan pemerintah no 78 tahun 2015 tentang pengupahan sebagai dasar penetapan umk di daerah istimewa yogyakarta..

## 2. Sumber data

Penelitian hukum empiris menggunakan data dan fakta yang diperoleh dari lokasi penelitian. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh dari responden dan didukung oleh data sekunder yang terdiri atas dua bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Responden berasal dari Serikat Pekerja/Buruh Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DIY.

### a. Data Primer

Penelitian hukum empiris yang dilakukan ini menggunakan data primer yang merupakan hasil wawancara terhadap responden sebagai berikut :

- 1) Wawancara dengan responden Santoso, Kepala Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta
- 2) Wawancara dengan responden R.Darmawan,SH.MH , Kepala Seksi Pengupahan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta..

### b. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder



1) Bahan Hukum Primer

- a) Undang – undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- d) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012
- e) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah berupa bahan hukum yang meliputi pendapat hukum yang didapat dari buku, hasil penelitian, internet yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.

3. Metode Pengumpulan Data

Adapun cara pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data adalah :

- a. Wawancara adalah bertanya langsung kepada responden atau narasumber yang dianggap sesuai dengan objek penelitian serta melakukan tanya jawab secara langsung (*face to face*) kepada responden atau narasumber yang terkait dengan penelitian ini antara lain :

- (1) Pihak buruh yaitu Santoso selaku Kepala Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta
- (2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta yaitu R.Darmawan,SH.MH sebagai Kepala Seksi Pengupahan.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ditujukan untuk mempelajari bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan terkait pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan sebagai dasar penetapan UMK di Daerah Istimewa Yogyakarta. Studi kepustakaan juga dilakukan terhadap buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY dan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Yogyakarta.

d. Narasumber dapat melengkapi data maka peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY dan Kepala Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Yogyakarta.

e. Analisis Data

Data dalam penelitian ini analisis data dilakukan secara deskriptif, teknik analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau

menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan sesuai dengan apa adanya yang terjadi, yang mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi, termasuk tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari sebuah fenomena.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> <http://cahayalaili.blogspot.com/2011/05/teknik-pengolahan-data-deskriptif.html>

## **H. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini disusun dalam 3 (tiga) Bab yang terdiri dari :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan hukum/skripsi.

### **BAB II PEMBAHASAN**

Bab ini berisi pembahasan mengenai ketenagakerjaan, pengertian ketenagakerjaan, pengertian pekerja/buruh, waktu kerja, klasifikasi pekerja/buruh, hubungan kerja, perjanjian kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja, tinjauan umum tentang upah/gaji, pengertian upah, jenis upah, perlindungan upah, asas pengupahan, kebijakan tentang upah, upah minimum, upah kerja lembur, upah minimum, selanjutnya pembahasan mengenai Pelaksanaan Pengupahan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **BAB II PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan yang berupa jawaban dari permasalahan yang telah diajukan, serta saran dari peneliti setelah melakukan penelitian hukum.