

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun Negara Indonesia yang dicita-citakan (Penjelasan umum atas Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hal ini diatur dalam hukum positif yang berupa peraturan Perundang-undangan. UUD 1945 bab X Pasal 27(2) yang berbunyi:

“Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Menurut pasal ini, bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan memperoleh upah untuk mencukupi kebutuhan hidup layak (KHL) tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat (Hardijan Rusli, 2011:7). Pemberian upah yang diterima merupakan hasil dari prestasi yang telah dilakukan berdasarkan produktifitas kerja dan profesionalitas pekerjaan.

Ketenagakerjaan sendiri ialah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Prof. Iman Soepomo, S.H dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan (Sendjun H. Manulang, 1988:1-2) mengemukakan pendapat beberapa ahli mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Menurut Molenaar:

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan tenaga kerja dengan penguasa.

2. Menurut Mr. M. G. Levenbach:

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

3. Menurut Mr. N.E.H van Esveld:

Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.

4. Menurut Prof. Imam Soepomo, S.H:

Hukum Perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

5. Mr. Mok berpendapat, bahwa:

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu. (H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, dkk, 2004:2).

Hukum ketenagakerjaan menjelaskan pula mengenai pekerja/buruh, yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 angka (2), dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bab X mengatur mengenai Pengupahan. Dalam Pasal 88 ayat (1) diatur tentang hak setiap pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, Pasal 88 ayat (2) mengatur tentang pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, Pasal 89 ayat (1) mengatur tentang upah minimum yang berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, Pasal 90 ayat (1) mengatur tentang pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada upah minimum. Tap MPR Nomor XVII/MPR/1998 Pasal 33 mengatur tentang

setiap orang memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sama halnya dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Ketentuan KHL itu diatur dalam Peraturan Mennakertrans No Per-17/Men/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang ditetapkan pada tanggal 26 Agustus 2005 dan Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.904-Huk/2012 mengatur Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Se-Provinsi Banten Tahun 2013.

Pengertian upah sendiri ialah 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).

Pada dasarnya pemberian upah merupakan salah satu aspek penting dalam memberikan perlindungan bagi pekerja dan besar kecilnya suatu upah tidak boleh di bawah upah minimum, yang diharapkan dapat memberikan kesejahteraan bagi para pekerja sesuai dengan KHL sesuai masing-masing peraturan daerahnya. Pemberian upah didasarkan juga pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang ketentuannya berdasarkan sistem pengupahan di setiap daerah. Pemenuhan pengupahan ini dimaksud sebagai apresiasi terhadap pekerja/buruh yang telah bekerja dan mengabdikan diri (loyalitas) di perusahaan.

Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa Pemerintah dalam hal ini adalah 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 (Hardijan Rusli, 2011:91).

Upah minimum dapat terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (Hardijan Rusli, 2011:92).

Menurut pasal ini, pekerja akan memperoleh upah untuk mencukupi KHL, yaitu jumlah penghasilan/pendapatan pekerja/buruh mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua (Penjelasan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dalam hal ini yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua sehingga

untuk mewujudkan penghidupan yang layak tersebut Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja (Imam Soepomo, 1992:).

Dalam peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 yang dimaksud dengan KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Adapun komponen tetap dalam penetapan KHL sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri No. 17/MEN/VIII/2005 ini meliputi:

1. Makanan dan Minuman, meliputi :

Beras, sumber protein (daging, ikan segar, telur ayam), kacang-kacangan, susu bubuk, gula, minyak goreng, sayuran, buah-buahan, karbohidrat, tepung terigu, teh, kopi bubuk (sachet), bumbu-bumbuan.

2. Sandang, meliputi:

Celana panjang, kemeja lengan pendek/blus, kaos oblong/BH, celana dalam (pria/wanita), sarung/kain panjang, sepatu, sandal jepit, handuk, mandi, perlengkapan ibadah.

3. Perumahan

Sewa kamar, dipan/tempat tidur, kasur dan bantal, sprei dan sarung bantal, meja kursi (1 meja,, 4 kursi), sapu (ijuk), lemari pakaian, perlengkapan makan (piring makan, gelas minum, sendok dan garpu), ceret alumunium, wajan alumunium, panci email, sendok masak, kompor

minyak tanah/kompor gas, minyak tanah/gas, ember plastik, listrik (450 watt), bola lampu pijar (25 watt), air (PAM), sabun cuci (cream/deterjen).

4. Pendidikan

Bacaan atau radio

5. Kesehatan

Sarana kesehatan seperti pasta gigi (80 gr), sabun mandi (80 gr), sikat gigi, shampo, pembalut/alat cukur, obat anti nyamuk, potong rambut.

6. Transportasi untuk kerja

7. Rekreasi di sekitar tempat tinggal

8. Tabungan sejumlah 2% dari seluruh komponen (1-8)

KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum (KHM) yang besarnya diperoleh melalui survei harga. Survei harga dilakukan oleh tim yang terdiri dari unsur tripartit yang dibentuk oleh Ketua Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan Propinsi atau Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk oleh Gubernur/Bupati/Walikota dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam penetapan Upah Minimum.

Hal ini menjadi perhatian khusus bagi Pemerintah, karena ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya masih sering disimpangi oleh pengusaha/perusahaan yang tidak mau memberikan dan membayar upah

pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Meskipun upah akan diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun masih saja kehidupan pekerja belum dapat dikatakan layak. Kesejahteraan dari masyarakat Indonesia sendiri belum terwujud, angka kemiskinan dan pengangguran di Indonesia masih tinggi serta fasilitas-fasilitas yang ada hanya dapat dinikmati oleh kalangan masyarakat tertentu yang dikatakan “mampu” baik materiil maupun imateriil.

Kesenjangan sosial di dalam masyarakat Indonesia semakin terlihat dan terasa. Hal ini merupakan pekerjaan rumah yang penting bagi Pemerintah, khususnya Dinas Tenaga Kerja harus bekerja sama dengan para pengusaha dan perusahaan untuk mewujudkan kehidupan layak, adil dan merata bagi pekerja sebagai Warga Negara Indonesia. Pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruhnya dengan memberikan perlindungan dan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, khususnya pada sistem pengupahan pekerja/buruh yang telah melaksanakan kewajibannya itu agar mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh serta keluarganya dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Tidak hanya pekerja/buruh lajang saja yang dimaksud dalam Peraturan Menakertrans No. Per-17/Men/VIII/2005 karena sebagian besar pekerja/buruh sudah berkeluarga minimal memiliki 2 orang anak. Dalam hal ini pemerintah diharapkan dapat memberikan kontribusi dengan membuat peraturan yang

dapat memberikan kesejahteraan yang sebenarnya bagi warga negaranya, khususnya pekerja/ buruh dalam pemenuhan KHL.

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, karena koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan. (Adrian Sutedi, 2011 : 142).

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk tesis ini dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Bagi Pekerja (Studi Pada: PT. Modernland Realty, Tbk – Unit usaha : Padang Golf Modern Tangerang).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja, khususnya pekerja PT. Modernland Realty, Tbk – Unit usaha : Padang Golf Modern Tangerang?

2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung penetapan UMK dalam memenuhi KHL bagi pekerja di PT. Modernland Realty, Tbk – Unit usaha : Padang Golf Modern Tangerang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja, khususnya pekerja di PT. Modernland Realty, Tbk – Unit usaha : Padang Golf Modern Tangerang, yakni terbagi menjadi:
 - a. Pengaruh tinggi apabila memenuhi seluruh komponen yang terdapat dalam KHL yakni Makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan (1-8)
 - b. Pengaruh cukup apabila dari seluruh komponen hanya mencakup 5-6 komponen
 - c. Pengaruh rendah apabila dari seluruh komponen hanya mencakup kurang dari < 4 komponen
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menghambat dan mendukung penetapan UMK dalam memenuhi KHL bagi pekerja PT. Modernland Realty, Tbk – Unit usaha : Padang Golf Modern Tangerang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian dalam penulisan ini adalah:

1. Secara obyektif

Penelitian penulis ini dapat berguna bagi ilmu pengetahuan yakni sebagai sarana untuk pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan pada khususnya terutama di bidang pengupahan (hukum perburuhan) yang selayaknya dan sepantasnya bagi pekerja/buruh dan menambah pengetahuan yang belum pernah diperoleh selama kuliah.

2. Secara subyektif

a. Dapat berguna bagi para pekerja dalam memperoleh haknya yakni upah atau imbalan yang sepantasnya.

b. Agar dapat dipergunakan untuk kepentingan akademis dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hal yang berhubungan dengan KHL bagi pekerja sesuai dengan Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota, khususnya pekerja/buruh di PT. Modern Realty, Tbk – Unit usaha : Padang Golf Modern Tangerang.

c. Merupakan kesempatan bagi penulis dapat menerapkan disiplin ilmu selama mengikuti perkuliahan serta untuk memperoleh persyaratan formal dalam memperoleh gelar kesarjanaan di bidang ilmu hukum pada program Pascasarjana fakulas hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta

d. Memberikan masukan kepada masyarakat luas, khususnya bagi para pekerja/buruh mengenai upah dan KHL itu sendiri.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi Pekerja (Studi pada : PT. Modernland Realty, Tbk – Unit usaha : Padang Golf Modern Tangerang) merupakan hasil karya asli penulis yang penelitiannya memang dikaji oleh penulis dan bukan merupakan hasil plagiat dari hasil karya orang lain. Adapun penelitian mengenai upah pekerja memang pernah diteliti, sebagai perbandingannya ada 2 (dua) tesis hasil karya penulis lain yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini.

1. Tesis yang ditulis oleh Budiyono,S.H, Nomor Mahasiswa B4A.005011, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2007. Judul Tesis : Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/buruh dan Perkembangan Perusahaan.

Masalah yang diteliti adalah Bagaimana Prosedur Penetapan Upah Minimum dan apakah penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh serta Bagaimana perkembangan Perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum.

Tujuan penelitian adalah Untuk mengungkap prosedur penetapan Upah Minimum, untuk mengetahui sejauh mana penetapan Upah Minimum dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh serta untuk menganalisis dampak penetapan Upah Minimum terhadap perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian ini adalah Prosedur penetapan Upah Minimum yang dilakukan melalui tahapan survey KHL oleh Dewan Pengupahan Propinsi/Kabupaten/Kota yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha/ Pemerintah, Pakar dan Akademisi telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Besarnya hasil Survey KHL telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari bagi pekerja lajang. Setelah survey KHL diketahui besarnya, maka Dewan Pengupahan menyampaikan hasil tersebut kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi Upah Minimum. Gubernur mempunyai wewenang untuk menaikkan atau menurunkan besarnya hasil survey KHL dengan berbagai pertimbangan sebelum ditetapkan menjadi Upah Minimum. Disamping itu bagi Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Dengan ketentuan tersebut peker/buruh tidak lagi mendapat perlindungan secara penuh dalam hal pengupahan serta masih banyak pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja/buruh tanpa memperhitungkan tingkat produktivitas dari masing-masing pekerja/buruh. Hal ini menyebabkan kenaikan Upah Minimum akan berdampak pada naiknya biaya. Apabila pengusaha memperhitungkan dan meningkatkan produktivitas masing-masing pekerja/buruh, maka kenaikan Upah Minimum dapat ditutup dengan adanya kontribusi dari pekerja/buruh dalam peningkatan kinerja

perusahaan. Dengan demikian kinerja perusahaan tetap dapat berkembang meskipun Upah Minimum selalu naik setiap tahun.

2. Tesis yang ditulis oleh Setiadi, Nomor Mahasiswa B4B.007185, Program Magister Ilmu Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2009. Judul Tesis : Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Semarang Makmur Semarang.

Masalah yang diteliti adalah Bagaimana hubungan upah dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang dan Bagaimana hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan upah dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang serta untuk mengetahui hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang.

Hasil penelitian ini adalah Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif ($r = -0,270$) dan angka probabilitas ($p = 0,58$) sehingga tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95%, sehingga hubungan X1 dengan Y atau hubungan upah dengan produktivitas adalah negatif. Sumbangan ($X1=upah$) dalam membentuk ($Y=produktivitas\ kerja$) sebesar 2,7%. Sisanya disebabkan oleh sebab-sebab lain. Nilai tersebut sangat kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa upah karyawan (X1) tidak memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja (Y). Sebab, ternyata ada pengaruh variabel lain yang lebih besar terhadap

produktivitas kerja, yakni sebesar 97,3%, sedangkan upah karyawan hanya mempengaruhi 2,7% saja dari produktivitas kerja. Demikian pula dikatakan tidak signifikan karena signifikan hitung 0,58 lebih besar dari signifikan yang distandarkan ($\alpha=5\%$). Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa : $H_a =$ diterima dan $H_0=$ ditolak. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan yaitu diduga upah mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan tidak terbukti kebenarannya.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif ($r = - 0,160$) dan angka probabilitas ($p = 0,267$) sehingga tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95%, sehingga hubungan X_2 dengan Y atau hubungan jaminan sosial dengan produktivitas adalah negatif. Sumbangan ($X_2=$ jaminan sosial) dalam membentuk ($Y=$ produktivitas kerja) sebesar 1,6%. Sebab, ternyata ada pengaruh variable lain yang lebih besar terhadap produktivitas kerja, yakni sebesar 98,4%, sedangkan jaminan sosial hanya mempengaruhi 1,6% saja dari produktivitas kerja. Demikian pula dikatakan tidak signifikan karena signifikan hitung 0,267 lebih besar dari signifikan yang distandarkan ($\alpha=5\%$). Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan yaitu diduga jaminan sosial mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan tidak terbukti kebenarannya.

Berbeda dengan penulisan tesis-tesis di atas, maka dalam penulisan tesis ini, penulis memfokuskan pada bagaimana pengaruh serta kendala yang dialami Pemerintah ataupun pengusaha sebagai pihak pemberi kerja terhadap pelaksanaan UMK terhadap pemenuhan KHL bagi pekerja, khususnya para pekerja di Padang Golf Modern Tangerang.

F. Batasan Konsep

Berdasarkan penulisan tesis ini, maka batasan konsep dari judul yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. 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), resiko. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002:1250).

Upah menurut Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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.

Menurut Dewan Penelitian Perubahan, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan,

yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara Pemberi Kerja dan Penerima kerja. (Hani Subagio, 2008 : 47).

2. Pengertian Upah Minimum Kabupaten

Pengertian Upah minimum menurut Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.904-Huk/2012 mengatur Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Se-Provinsi Banten Tahun 2013, pasal 1 ayat 2 yaitu Upah Minimum Propinsi adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

3. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. (Peraturan Mennakertrans No Per-17/Men/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak).

4. Pekerja adalah orang yang bekerja, orang yang menerima upah atas hasil kerjanya, buruh, karyawan. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002:1250).

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pekerja adalah orang yang tidak memiliki modal usaha, yang dimiliki adalah tenaga dan keterampilan. Oleh karena itu, pekerja

sering kali berada pada posisi yang lemah apabila berhadapan dengan pengusaha. (V. Hari Supriyanto, 2013 : 36).

G. Sistematika penulisan

Penulisan tesis ini diuraikan dalam 5 (lima) bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian Penulisan Tesis, Batasan Konsep, Sistematika Penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota, Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Hubungan Kerja serta tinjauan Landasan Teori.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis data, lokasi, populasi, metode pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini peneliti akan membahas dan menganalisis tentang:

1. Pengaruh Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi pekerja di Tangerang (Studi kasus: Pekerja PT. Modernland Realty, Tbk – Unit usaha : Padang Golf Modern Tangerang).
 - a. Pengaruh tinggi apabila memenuhi seluruh komponen yang terdapat dalam KHL yakni Makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan (1-8).
 - b. Pengaruh cukup apabila dari seluruh komponen hanya mencakup 5-6 komponen.
 - c. Pengaruh rendah apabila dari seluruh komponen hanya mencakup kurang dari < 4 komponen
2. Faktor-faktor yang menghambat dan mendukung penetapan UMK dalam memenuhi KHL bagi pekerja di PT. Modernland Realty, Tbk – Unit usaha : Padang Golf Modern Tangerang

BAB V: PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang merupakan jawaban permasalahan dalam penelitian ini dan saran.