

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KOTA  
(UMK) DI KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2020 OLEH  
DINAS TENAGA KERJA KOTA PALANGKA RAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JURUSAN EKONOMI ISLAM  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
TAHUN 2021 M/1443 H**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

JUDUL : IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH  
MINIMUM KOTA (UMK) DI KOTA  
PALANGKA RAYA TAHUN 2020 OLEH  
DINAS TENAGA KERJA KOTA PALANGKA  
RAYA

NAMA : NOVIANI REZKYA  
NIM : 1704120624  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JURUSAN : EKONOMI ISLAM  
PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH  
JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, 27 Oktober 2021

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Syarifuddin, S.Ag., M.Ag  
NIP. 197005032001121002

Rahmad Kurniawan, S.E.Sy., M.E  
NIP. 198809122019031005

Mengetahui

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Jurusan  
Ekonomi Islam

Dr. Sabian Utsman, S.H., M.Si  
NIP. 196311091992031004

Enriko Tedja Sukmana, M.Si  
NIP. 198403212011011012

## NOTA DINAS

Hal : **Mohon Diuji Skripsi** Palangka Raya, 27 Oktober 2021  
**Saudari Noviani Rezky**

Kepada  
Yth, Ketua Panitia Ujian Skripsi  
**FEBI IAIN Palangka Raya**

Di-  
Palangka Raya

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

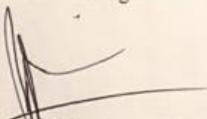
Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudari :

Nama : **NOVIANI REZKYA**  
NIM : **1704120624**  
Judul : **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) DI KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2020 OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA PALANGKA RAYA**

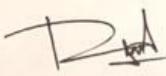
Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya. Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pembimbing I

  
**Dr. Syarifuddin, S.Ag., M.Ag**  
NIP. 197605032001121002

Pembimbing II

  
**Rahmad Kurniawan, S.E.Sv., M.E**  
NIP. 198809122019031005

## LEMBARAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Palangka Raya Tahun 2020** oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya disusun oleh Noviani Rezkya, NIM : 170 412 0624 telah *dimunqasahkan* oleh tim *Munqasah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 27 Kotober 2021

Palangka Raya, 27 Oktober 2021

### TIM PENGUJI

1. **Enriko Tedja Sukmana, M. Si**  
(Ketua Sidang/Penguji)

(.....)

2. **Ali Sadikin, M. Si**  
(Penguji I)

(.....)

3. **Dr. Svarifuddin, S.Ag., M.Ag**  
(Penguji II)

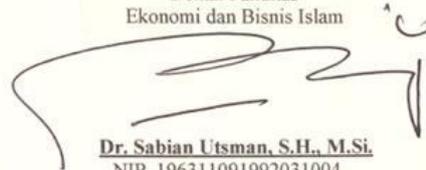
(.....)

4. **Rahmad Kurniawan, S.E.Sv., M.E.**  
(Sekretaris/Penguji)

(.....)

Mengetahui:

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. Sabian Utsman, S.H., M.Si.**  
NIP. 196311091992031004

# **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) DI KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2020 OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA PALANGKA RAYA**

## **ABSTRAK**

Oleh: Noviani Rezky  
NIM. 1704120624

Penentuan upah merupakan masalah paling sensitif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Untuk mencapai kesepakatan dalam proses penetapan tingkat upah, peran keterlibatan pemerintah sangat diperlukan dalam kebijakan ini. Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini merupakan bentuk perlindungan terhadap kedua belah pihak agar tidak saling merugikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan UMK dan kendala dalam implementasi kebijakan UMK di Kota Palangka Raya ini.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun subjek dalam penelitian ini terdiri dari 2 kepala seksi di bidang Hubungan Industrial, 2 staff di bidang Hubungan Industrial dan 1 orang pengawas ketenagakerjaan. Data penelitian ini dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang diabsahkan menggunakan triangulasi sumber dan kemudian dianalisis melalui tahapan *reduction*, *display* dan *conclusions*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan UMK di Kota Palangka Raya ini sudah berjalan dengan baik dan belum ada kendala yang serius dalam pelaksanaan dan pengawasan kebijakan UMK di Kota Palangka Raya. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya perusahaan yang melanggar pembayaran gaji sesuai UMK dan sampai sekarang tidak ada pekerja yang melaporkan perusahaan karena tidak membayar gaji sesuai UMK. Implementasi Kebijakan UMK di Kota Palangka Raya dari sisi pelaksanaan yaitu ikut serta dalam rapat penetapan UMK, mengadakan sosialisasi kepada perusahaan dan pengusaha, dan melakukan pencatatan PKWT dan pengesahan PP untuk perusahaan. Dari sisi pengawasan yaitu melakukan pembinaan, memberikan nota pemeriksaan, dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar aturan.

*Kata kunci: Implementasi, Kebijakan UMK, Dinas Tenaga Kerja*

**IMPLEMENTATION OF THE CITY MINIMUM WAGE POLICY IN THE  
CITY OF PALANGKA RAYA IN 2020 BY THE DEPARTMENT OF  
MANPOWER OF THE CITY OF PALANGKA RAYA**

**ABSTRACT**

By: Noviani Rezkya  
NIM 1704120624

*Determination of wages is the most sensitive issue in the implementation of employment relations. To reach an agreement in the process of setting the wage rate, the role of government involvement is very much needed in this policy. The role of the government in industrial relations is a form of protection for both parties so as not to harm each other. This study aims to determine the implementation of UMK policies and obstacles in implementing UMK policies in Palangka Raya City.*

*This research is a field research using a descriptive qualitative approach. The subjects in this study consisted of 2 section heads in the field of Industrial Relations, 2 staff in the field of Industrial Relations and 1 labor inspector. This research data was collected through observation, interview and documentation techniques which were validated using source triangulation and then analyzed through the stages of reduction, display and conclusions.*

*The results of this study indicate that the implementation of the UMK policy in Palangka Raya City has been going well and there are no serious obstacles in the implementation and supervision of the UMK policy in Palangka Raya City. This can be seen from the absence of companies that violate the payment of salaries according to the UMK and until now no workers have reported the company for not paying salaries according to the UMK. Implementation of the UMK Policy in Palangka Raya City from the implementation side, namely participating in UMK determination meetings, conducting socialization to companies and entrepreneurs, and recording PKWT and ratification of PP for companies. In terms of supervision, namely providing guidance, providing inspection notes, and providing sanctions to companies that violate the rules.*

*Keywords: Implementation, The policy of city minimum wage, Labor affieces*

## KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur peneliti haturkan kehadiran Allah SWT, yang hanya kepada-Nya kita menyembah dan kepada-Nya pula kita memohon pertolongan, atas limpahan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Palangka Raya 2020 Tahun oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya” dengan lancar. Shalawat dan salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga dan sahabat serta seluruh pengikut beliau *ila yaumul qiyamah*.

Pembuatan skripsi ini tidak lain adalah untuk melengkapi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Strata Satu (S1). Skripsi ini tidak dapat selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan ribuan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M. Ag. selaku Rektor IAIN Palangka Raya.
2. Bapak Dr. Sabian Utsman, S.H., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Enriko Tedja Sukmana, S.Th.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Palangka Raya.
4. Ibu Jelita S.H.I., M.S.I.. selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Palangka Raya.

5. Bapak Isra Misra, M.Si. selaku Penasehat Akademik selama menjalankan perkuliahan.
6. Bapak Dr. Syarifuddin, M. Ag. dan Bapak Rahmad Kurniawan S.E. Sy., M.E. selaku Dosen Pembimbing I dan II yang dengan ikhlas bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama proses skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
7. Seluruh dosen dan staf yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan layanan akademik kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
8. Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah yang dengan ikhlas bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi dan data kepada peneliti mengenai UMK di kota Palangka Raya.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT. membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Palangka Raya, Oktober 2021

Peneliti,

Noviani Rezky  
1704120621

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Noviani Rezkya  
NIM : 1704120624  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan skripsi dengan judul "Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Palangka Raya oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya", adalah benar karya saya sendiri, dan bukan hasil menjiplak karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap menanggung resiko atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Oktober 2021

Yang Membuat Pernyataan.



Noviani Rezkya

NIM 1704120624

## MOTTO

أَجْرُهُ الْأَجِيرَ أَعْطُوا وَسَلَّمْ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولُ قَالَ قَالَ عُمَرُ بْنُ اللَّهِ عَبْدٍ عَنْ  
عَرَفَهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ

“Dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah saw bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”

(HR Ibnu Majah dan at-Thabrani)



## **PERSEMBAHAN**

Atas Ridho Allah SWT. dengan kerendahan hati peneliti karya ini saya persembahkan kepada:

1. Ayahanda tercinta Pandi dan Ibunda tercinta Fatimah, yang selalu memberikan doa restu, serta dukungan baik moril maupun materil. Kakak-kakak tersayang Dini Amelia dan Mida Fitria yang selalu mendukung, memotivasi, dan mengingatkan agar jangan melalaikan studi.
2. Dosen Pembimbing saya Bapak Dr. Syarifuddin, S. Ag., M. Ag. dan Bapak Rahmad Kurniawan S.E. Sy., M. E. yang telah memberikan masukan, motivasi dan telah meluangkan waktunya untuk membantu membimbing dalam pembuatan skripsi ini dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan.
3. Sahabat seperjuangan saya Nisput, Luluk, Lulu, Riska, Rina, Jihan, Isti, Bunga, Ella, Ghina, Ayin, Lusi dan teman-teman Program Studi Ekonomi Syariah D angkatan 2017 lainnya. Terima Kasih atas dukungan dan bantuan serta semangat kalian agar segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat-sahabatku Elda Mirnawati, Putri Raudah, Ismawati, Mardiana, Muhammad Abdi Yuandi serta sepupu-sepupuku Ahsan Aqli dan Khaidir Ali. Terima Kasih karena telah menjadi penyemangat dan turut memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu. Terima Kasih atas segala kontribusi bantuan dan semangatnya, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	,	koma terbalik
غ	Gain	G	Ge

ف	fa'	F	Ef
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	L	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	Em
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *tasydid* ditulis rangkap

متعدين	Ditulis	<i>muta' aqqidin</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta' Marbutah

#### 1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	<i>Hibbah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā</i>
----------------	---------	--------------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, atau dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul fiṭri</i>
------------	---------	----------------------

#### D. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

#### E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
Dammah + wawu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

#### F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaulun</i>

### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan

#### Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### H. Kata sandang Alif+Lam

#### 1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

#### 2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

### I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl As-Sunnah</i>

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>x</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penulisan.....	8
D. Kegunaan Penelitian .....	8
1. Kegunaan Teoritis.....	8
2. Kegunaan Praktis .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	

A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Landasan Teori.....	13
1. Implementasi.....	13
2. Upah Minimum Kota .....	15
3. Kebijakan UMK.....	21
4. Upah dalam Tinjauan Ilmu Ekonomi Islam.....	24
C. Kerangka Pikir .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	29
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	29
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Pengabsahan Data .....	34
F. Analisis Data.....	36
G. Sistematika Penulisan .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
1. Sekilas Tentang Kota Palangka Raya .....	38
2. Sekilas Tentang Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya .....	39
3. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya .....	39
4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya .....	40
5. Susunan dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya .....	41
B. Penyajian Data .....	43

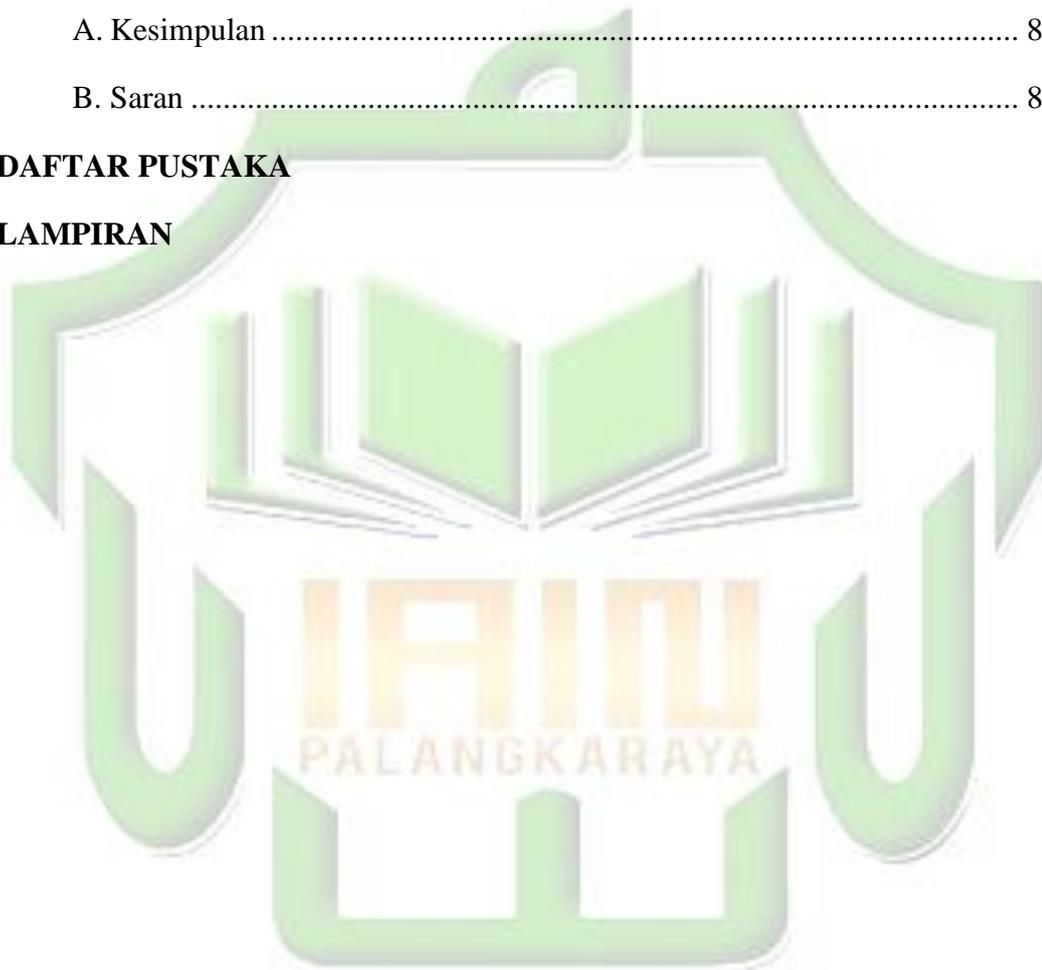
C. Analisis Data.....	68
1. Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Palangka Raya.....	69
2. Kendala dalam Pelaksanaan Kebijakan Upah Minimum Kota di Kota Palangka Raya.....	80

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85

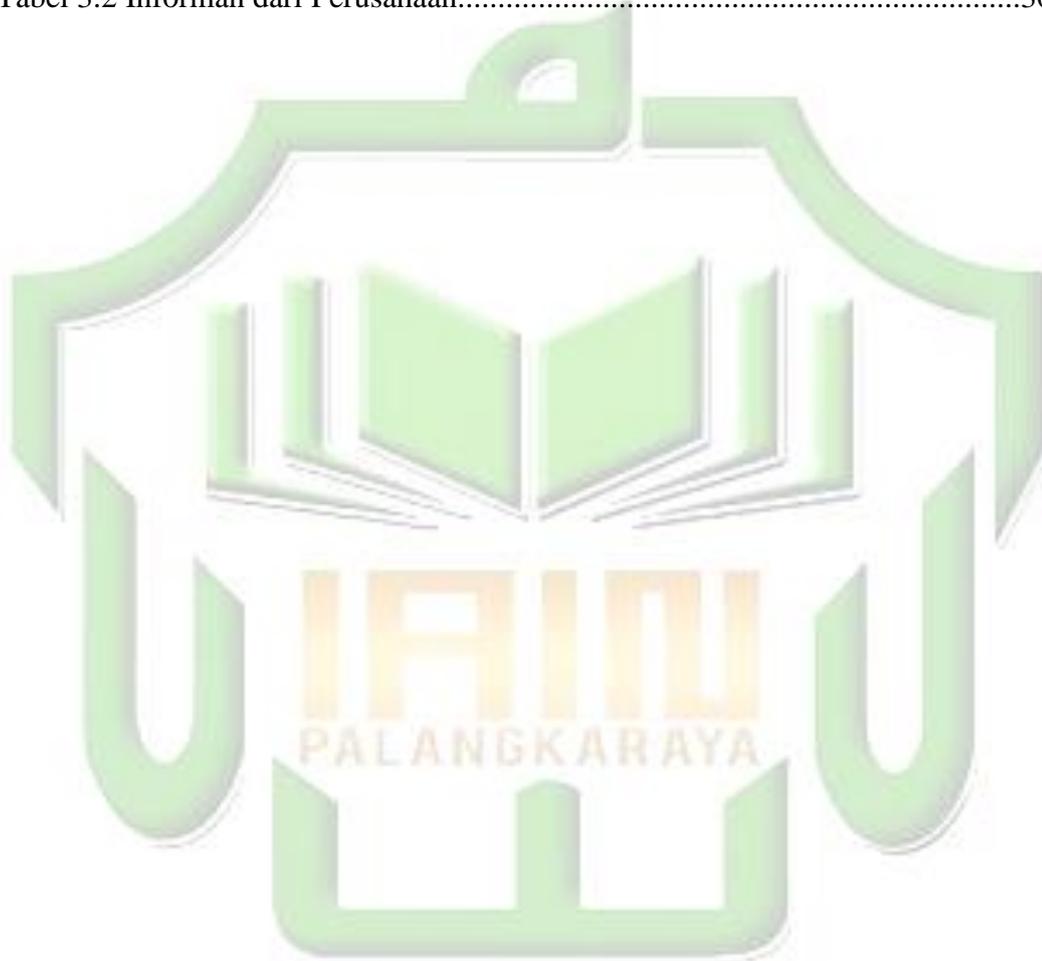
## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Upah Minimum Kota Palangka Raya 2016-2020.....	4
Tabel 1.2 Daftar UMR dan UMK Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2020 dan Tahun 2021.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Subjek Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Informan dari Perusahaan.....	30



## DAFTAR SINGKATAN

Disnaker	: Dinas Tenaga Kerja
Disnakertrans	: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
UMK	: Upah Minimum Kabupaten/Kota
UMR	: Upah Minimum Regional
UMP	: Upah Minimum Provinsi
UMKM	: Usaha Menengah Kecil Mikro
UU	: Undang-Undang
Permenakertrans	: Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
PT	: Perseroan Terbatas
CV	: Commanditaire Vennootschap (Persekutuan Kominditer)
SIUP	: Surat Izin Usaha Perdagangan
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PP	: Peraturan Peusahaan
APINDO	: Asosiasi Pengusaha Indonesia
BPS	: Badan Pusat Statistik
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
COVID-19	: Corona Virus Disease 2019

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Dokumentasi
- Lampiran 2 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 : Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah UMK Tahun 2021
- Lampiran 4 : Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Upah Minimum  
Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2020
- Lampiran 5 : Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Upah Minimum  
Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021
- Lampiran 6 : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 33 Tahun 2016  
Tentang Tatacara Pengawasan Ketenagakerjaan
- Lampiran 7 : Izin Penelitian
- Lampiran 8 : Berita Acara Munaqasah
- Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Upah menurut Pasal 1 angka 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/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh atas suatu perjanjian dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah yang diterima oleh pekerja ini timbul pada saat ada hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dan berakhir pada saat berakhirnya hubungan kerja.<sup>1</sup> Tenaga kerja merupakan unsur terpenting dalam peningkatan pertumbuhan pembangunan industri, baik industri milik negara maupun swasta, oleh karena itu seluruh kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau buruh akan mengandung aspek hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.

Menurut Permenakertrans Nomo 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Upah ini wajib dijadikan acuan oleh pengusaha dan pelaku industri sebagai standar minimum dalam memberi upah pekerjanya. Setiap daerah memiliki standar kebutuhan hidup layak yang tidak sama, sehingga berpengaruh pada penetapan upah pekerja.

---

<sup>1</sup>Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* Yogyakarta: DEEPUBLISH CV Budi Utama, 2019, h.25.

Karena itu, upah minimum tidak berlaku secara nasional, melainkan untuk wilayah tertentu yang meliputi provinsi dan kota/kabupaten, atau juga disebut Upah Minimum Regional (UMR).<sup>2</sup>

Pada Pasal 77 ayat 1 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pengusaha melaksanakan ketentuan jam kerja yaitu tujuh jam kerja dalam satu hari, atau 40 jam kerja dalam satu minggu, enam hari kerja dalam satu minggu atau bisa juga delapan jam kerja dalam satu hari, 40 jam kerja dalam satu minggu, lima hari kerja dalam satu minggu. Pada kedua sistem kerja ini diberikan batasan jam kerja, yaitu 40 jam dalam satu minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai lembur, sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.<sup>3</sup> Apabila pekerja merasa tidak sesuai dengan ketentuan, dan dibayar di bawah ketentuan UMK, serta belum juga mendapatkan penjaminan, maka bisa mengajukan pengaduan secara tertulis dan jelas ke Disnaker. Atas dasar itu, Disnaker baru bisa meninjau langsung ke perusahaan yang memproses pengaduan tersebut. Pemerintah sangat berharap agar para pengusaha atau perusahaan dan pekerja bisa saling mendukung agar terciptanya keharmonisan hubungan industrial dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan bersama.<sup>4</sup>

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Kalimantan Tengah menyatakan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) pada 2020 naik hingga 9 persen dibandingkan dengan 2019. UMK dari tahun 2016-

---

<sup>2</sup>Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No 7 Tahun 2013, Pasal 1 ayat (1).

<sup>3</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77 ayat (1).

<sup>4</sup>Tribun News, <https://lampung.tribunnews.com/2016/03/01/ini-kriteria-pekerja-berhak-terima-upah-sesuai-umk> ( Online 28 Februari 2021)

2020 mengalami kenaikan. Penetapan itu berdasarkan hasil rapat Dewan Pengupahan dengan mempertimbangkan kondisi perkembangan usaha dan kebutuhan hidup para pekerja. UMP tersebut juga ditetapkan berdasarkan angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi di Kalimantan Tengah. Penetapan ini membuat Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) juga Upah Minimum Regional (UMR) akan meningkat. Di kota Palangka Raya pada tahun 2020 UMK sudah mencapai Rp 2.931.674, 00 dan UMR mencapai Rp 2.903.144, 00. Dalam Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 188.44/604/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2021 (terlampir) UMK di Kota Palangka Raya tahun 2021 ini adalah Rp 2.931.674,00 jadi UMK pada tahun 2020 dan 2021 ini tidak ada kenaikan, begitupun juga pada tahun 2021 ini Upah Minimum Provinsi Kalimantan Tengah adalah Rp 2.903.144, 00, artinya Upah Minimum di Provinsi Kalimantan Tengah sama saja dengan tahun 2020 yang lalu (terlampir).<sup>5</sup>

**Tabel 1.1**  
**Upah Minimum Kota Palangka Raya Tahun 2016-2020**

2016	Rp. 2.129.431
2017	Rp. 2.300.552
2018	Rp. 2.500.930
2019	Rp. 2.701.755
2020	Rp. 2.931.674

<sup>5</sup>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, <https://disnakertrans.kalteng.go.id/berita/read/266/upah-minimum-kabupaten-kota-di-provinsi-kalimantan-tengah-tahun-2020> (Online 3 Agustus 2020).

Sumber: [disnakertrans.kalteng.go.id](http://disnakertrans.kalteng.go.id), 2021.

**Tabel 1.2**  
**DAFTAR UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) DAN UPAH MINIMUM**  
**KABUPATEN/KOTAN(UMK) KALIMANTAN TENGAH TAHUN 2020**  
**DAN TAHUN 2021**

<b>PROVINSI</b>	<b>KABUPATEN / KOTAMADYA</b>	<b>UMK 2020</b>	<b>UMK 2021</b>
Kalimantan Tengah		Rp 2,903,144	Rp 2,903,144
	Kota Palangka Raya	Rp 2,931,674	Rp 2,931,674
	Kabupaten Kotawaringin Barat	Rp 3,047,533	Rp 3,047,533
	Kabupaten Kotawaringin Timur	Rp 2,991,946	Rp 2,991,946
	Kabupaten Kapuas	Rp 2,909,962	Rp 2,909,962
	Kabupaten Barito Selatan	Rp 3,244,837	Rp 3,244,837
	Kabupaten Barito Utara	Rp 3,307,767	Rp 3,307,767
	Kabupaten Sukamara	Rp 3,088,502	Rp 3,088,502
	Kabupaten Lamandau	Rp 3,130,152	Rp 3,130,152
	Kabupaten Seruyan	Rp 3,193,750	Rp 3,193,750
	Kabupaten Katingan	Rp 2,962,344	Rp 2,962,344
	Kabupaten Pulang Pisau	Rp 2,947,368	Rp 2,947,368
	Kabupaten Gunung Mas	Rp 2,936,816	Rp 2,936,816
	Kabupaten Barito Timur	Rp 2,973,171	Rp 2,973,171
	Kabupaten Murung Raya	Rp 3,205,291	Rp 3,205,291

Sumber: [disnakertrans.kalteng.go.id](http://disnakertrans.kalteng.go.id)

Pada salah satu media cetak yang diterbitkan pada tanggal 01 November 2019, perusahaan yang tidak patuhi upah minimum bisa mendapatkan sanksi.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalteng, Syahril Tarigan berkata dalam wawancaranya, sanksinya diatur dalam UU Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada ketentuannya bahwa pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum, dalam hal penetapan upah minimum, pihaknya juga akan melakukan pengawasan pada setiap perusahaan. Dengan pengawasan tersebut diharapkan tidak ada perusahaan yang menerapkan upah di bawah upah minimum. Namun demikian, jika ada perusahaan yang tidak mampu membayar sesuai UMP yang telah ditetapkan, juga memiliki hak untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan UMP atau UMK di perusahaan. Selanjutnya, permohonan penangguhan atas kesepakatan antara pengusaha, pekerja serikat dan pekerja buruh seraca tertulis. Penangguhan juga harus disertai naskah asli kesepakatan tertulis. Laporan keuangan perusahaan, neraca, perhitungan rugi laba selama dua tahun terakhir. Lalu, salinan akte pendirian perusahaan.<sup>6</sup>

Upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan sektor formal yang punya legalitas seperti PT, CV, dan Usaha Menengah yang tercatat memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) harus membayarkan gaji karyawannya sesuai dengan ketentuan upah.<sup>7</sup> Usaha mikro dan kecil yang dikecualikan dari ketentuan upah minimum, wajib mempertimbangkan beberapa ketentuan yaitu, mengembangkan sumber daya tradisional dan tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal, maka ketentuan upahnya dikecualikan

---

<sup>6</sup>Budi Yulianto, <https://www.borneonews.co.id/berita/143214-perusahaan-tidak-patuhi-upah-minimum-provinsi-bisa-disanksi-pidana> (Online 20 Juni 2021)

<sup>7</sup>Gajimu, <https://gajimu.com/gaji/gaji-minimum/pengertian-upah-minimum-2> ( Online 5 Maret 2021)

dari kewajiban memenuhi UMP dan UMK. Namun, perusahaan tetap wajib untuk memberikan upah berdasarkan kesepakatan dengan pekerja yang sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan. Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan, akan tetapi sekurang-kurangnya sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan nilai upah yang disepakati minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.<sup>8</sup>

Pada Dinas Tenaga Kerja kota Palangka Raya, berdasarkan pencatatan PKWT tahun 2020 ada 14 perusahaan yang mendaftarkan perusahaannya, dan di 2021 ini sampai bulan september kemarin ada 16 perusahaan yang mendaftarkan karyawannya ke Dinas Tenaga Kerja. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, jadi di Disnaker kota Palangka Raya hanya mencatat perusahaan yang mendaftarkan karyawannya untuk mengesahkan Peraturan Perusahaan, apabila perusahaannya tidak mendaftarkan itu berarti perusahaan tersebut rata-rata sudah pegawai tetap. Selebihnya karena para Pengawas dinas kota beberapa tahun lalu di pindah ke provinsi jadi penerapan dan pengawasan di pindah ke Disnakertrans. Apabila gaji pekerja tidak sesuai UMK

---

<sup>8</sup>Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt50c7d16e6ea32/ketentuan-upah-minimum-terhadap-perusahaan-kecil/> (Online 5 Maret 2021)

maka nanti ada tindak lanjut dari temuan Pengawas, salah satunya mencabut ijin operasional perusahaan.<sup>9</sup>

Berdasarkan permasalahan dalam hubungan kerja khususnya dalam masalah pengupahan, pemerintah sebagai penengah antara pekerja dengan pengusaha memang telah membuat kebijakan terkait perlindungan upah yaitu kebijakan penetapan UMK. Kebijakan ini dikeluarkan sejatinya agar tercipta kesejahteraan bagi para pekerja maupun pengusaha. Terkait dengan hal tersebut, UMK menjadi patokan pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Namun, dalam implementasinya masih banyak perusahaan yang melanggar ketentuan UMK ini. Dalam hal implementasi seharusnya Pemerintah memberikan perhatian yang lebih besar karena sebuah kebijakan yang bagus tidak akan berdampak baik apabila dalam pengimplementasiannya tidak berjalan dengan baik. Implementasi kebijakan pada prinsipnya merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Kebijakan UMK ini diharapkan oleh pemerintah dapat memberi nilai tambah terhadap kehidupan masyarakat terutama dalam aspek ekonomi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai implementasi kebijakan upah minimum di kota Palangka Raya ini. Penelitian ini akan dituangkan kedalam bentuk tulisan dengan judul: “Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (Umk) Di Kota Palangka Raya Tahun 2020 Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya.”

---

<sup>9</sup>Wawancara dengan Benny Endika Chandra di Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya, 21 Juni 2021.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kebijakan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Palangka Raya?
2. Apa kendala dalam implementasi kebijakan Upah Minimum Kota di Kota Palangka Raya?

## **C. Tujuan Penulisan**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi kebijakan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Palangka Raya.
2. Untuk mengetahui kendala dalam implementasi kebijakan Upah Minimum Kota di Kota Palangka Raya.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan berbentuk teoritis dan kegunaan berbentuk praktis yang di uraikan sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dibidang keilmuan ekonomi khususnya tentang kebijakan pengaturan upah.
- b. Diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi ilmu pengetahuan intelektual dibidang ekonomi dalam hal kepentingan ilmiah.

- c. Dapat dijadikan titik tolak bagi penelitian selanjutnya, baik untuk penelitian yang bersangkutan maupun oleh penelitian lain sehingga kegiatan penelitian dapat dilakukan secara berkesinambungan.

## **2. Kegunaan Praktis**

- a. Bagi pekerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan moral dan membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban sehingga dapat terciptanya iklim kerjasama yang sehat antara pekerja dan pengusaha.
- b. Bagi perusahaan/pengusaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang kewajiban pengusaha dalam memperlakukan pekerja sebagaimana mestinya dan menurut batas-batas yang dibenarkan oleh Undang-Undang.
- c. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak pemerintah untuk lebih bersikap aktif dalam merespon permasalahan ketenagakerjaan.
- d. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan sehingga dapat menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk berfikir dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi di lingkungannya agar tercapai perdamaian dalam masyarakat.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui beberapa hasil dari penelitian terdahulu merupakan hal yang sangat diperlukan dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Penelitian terdahulu relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas oleh peneliti perlu dijadikan acuan tersendiri. Pada hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah hal terkait dengan masalah implementasi kebijakan upah.

Berdasarkan permasalahan tentang penelitian mengenai implementasi kebijakan upah, maka peneliti memiliki acuan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2018) tentang “Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Bandar Lampung Tahun 2016” hasil penelitian ini adalah Kebijakan UMK belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan dua dari empat perusahaan yang diteliti belum memberikan upah layak kepada pekerjanya. Isi kebijakan ini memang memberikan manfaat positif, pemerintah pun telah melakukan sosialisasi dan pengawasan. Akan tetapi, kepentingan setiap aktor yang berbeda, minimnya sumber daya, serta tingkat kepatuhan pelaksana yang dinilai masih kurang, selain itu perilaku aktor seperti tidak adanya komitmen untuk melaksanakan kebijakan menyebabkan implementasi kebijakan sulit berjalan.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Herlina, ”*Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Bandar Lampung Tahun 2016*” Skripsi Sarjana, Bandar Lampung:Universitas Lampung, 2008, h.7, t.d.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldo Bagaskara (2017) tentang “Implementasi Kebijakan Tentang Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batu dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja” tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) terhadap kesejahteraan pekerja. Perbedaan pandangan mengenai penetapan tingkat upah sering memicu ketidaksepakatan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, untuk mencapai kesepakatan dalam proses penetapan tingkat upah, peran keterlibatan pemerintah sangat diperlukan. Hal ini juga sebagai bentuk perlindungan buruh yang dikesalkan jika berhadapan dengan pengusaha. Campur tangan dan peran pemerintah dalam hubungan industrial merupakan bentuk perlindungan terhadap kedua pihak agar tidak saling merugikan. Fungsi inilah yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam kebijakan UMK ini diharapkan agar dapat memberi nilai tambah terhadap kehidupan masyarakat terutama dalam aspek ekonomi.<sup>11</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Setyaningsih (2008) tentang “Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Pada Perusahaan Swasta Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta” merupakan penelitian tentang pengawasan yang dilakukan terhadap perusahaan dengan skala prioritas yaitu perusahaan yang dianggap sering bermasalah. Hasil yang diperoleh dari kegiatan pengawasan dicatat dan dibuat laporan. Apabila terjadi pelanggaran mengenai UMK, maka akan diterbitkan nota pemeriksaan dan bisa dilaporkan kepada Kepolisian sebagai langkah terakhir. Pengawasan dalam pelaksanaannya sudah

---

<sup>11</sup>Aldo Bagaskara, “Implementasi Kebijakan Tentang Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batu dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja” Skripsi Sarjana, Malang: Universitas Brawijaya, 2017, h.6, t.d.

memenuhi asas kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan. Penegakan hukum bagi perusahaan yang melanggar ketentuan UMK, sanksinya mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku tetapi dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan situasi dan kondisi dalam masyarakat.<sup>12</sup>

**Tabel 2.1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

No	Peneliti (Tahun)/Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Herlina (2018) Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Bandar Lampung Tahun 2016, Skripsi Sarjana, Bandar Lampung: Universitas Lampung	Meneliti tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota, jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif.	Terletak pada tempat penelitian yaitu tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota di kota Bandar Lampung sedangkan penulis meneliti tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja di kota Palangka Raya.
2	Aldo Bagaskara (2017) Implementasi Kebijakan Tentang Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batu dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja, Skripsi Sarjana, Malang: Universitas Brawijaya	Meneliti tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota, jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif.	Terletak pada pembahasan penelitian yaitu tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, sedangkan peneliti meneliti tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja.

<sup>12</sup>Tri Setyaningsih, *Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Pada Perusahaan Swasta Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta*, Skripsi Sarjana, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2008, h. iv, t.d.

3	Tri Setyaningsih (2008) Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Pada Perusahaan Swasta Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, Skripsi Sarjana, Surakarta: Universitas Sebelas Maret	Meneliti tentang Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja, jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif.	Terletak pada tempat penelitian dan aspek yang di kaji yaitu tentang pengawasan pemenuhan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja, sedangkan peneliti meneliti tentang kebijakan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja.
---	---	---	---

*Sumber: Dibuat oleh peneliti*

## B. Landasan Teori

### 1. Implementasi

#### a. Pengertian Implementasi

Arti Implementasi berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah pelaksanaan, penerapan. Itu artinya bahwa setiap kegiatan yang akan dilaksanakan merupakan implementasi yang sungguh- sungguh untuk mencapai tujuan.<sup>13</sup> Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.<sup>14</sup> Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola

<sup>13</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/implementasi>, (Online 20 Juni 2021)

<sup>14</sup>Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, h. 70.

operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga merupakan upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program dilaksanakan.<sup>15</sup>

Dalam tataran praktis, implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar. Proses tersebut terdiri atas beberapa tahapan yakni:<sup>16</sup>

- 1) Tahapan pengesahan peraturan perundangan.
- 2) Pelaksanaan keputusan oleh instansi pelaksana.
- 3) Kesiadaan kelompok sasaran untuk menjalankan keputusan.
- 4) Dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki maupun tidak.
- 5) Dampak keputusan sebagaimana yang diharapkan instansi pelaksana.
- 6) Upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundangan.

Proses persiapan implementasi setidaknya menyangkut beberapa hal penting yakni:

- 1) Penyiapan sumber daya, unit dan metode.
- 2) Penerjemahan kebijakan menjadi rencana dan arahan yang dapat diterima dan dijalankan.
- 3) Penyediaan layanan, pembayaran dan hal lain secara rutin.

#### b. Tujuan Implementasi

Berikut ini terdapat beberapa tujuan implementasi, antara lain:<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Deddy Mulyadi, 2015, *Study Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik Bandung*: Alfabeta, 2015, h. 12.

<sup>16</sup>Anonymous, [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1590/5/141801060\\_file%205.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1590/5/141801060_file%205.pdf) (Online 20 Juni 2021)

<sup>17</sup>Anonymous, <https://www.gurupendidikan.co.id/implementasi-adalah/> (Online 20 Juni 2021)

- 1) Tujuan utama implementasi adalah untuk melaksanakan rencana yang telah disusun dengan cermat, baik oleh individu maupun kelompok.
- 2) Untuk menguji serta mendokumentasikan suatu prosedur dalam penerapan rencana atau kebijakan.
- 3) Untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai di dalam perencanaan atau kebijakan yang telah dirancang.
- 4) Untuk mengetahui kemampuan masyarakat dalam menerapkan suatu kebijakan atau rencana sesuai dengan yang diharapkan.
- 5) Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu kebijakan atau rencana yang telah dirancang demi perbaikan atau peningkatan mutu.<sup>18</sup>

## **2. Upah Minimum Kota**

### **a. Upah**

#### **1) Pengertian Upah**

Menurut Dewan Penelitian Nasional (DPN) upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan-peraturan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja dan penerima kerja.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>*Ibid.*

<sup>19</sup>Heindjrachman Ranupandojo, *Evaluasi Jabatan*, Yogyakarta: EPPE, UGM, 2003, h

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pekerjaan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.<sup>20</sup>

## 2) Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah yang umum diterapkan diantaranya, yaitu:<sup>21</sup>

### a) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, upah dapat di tentukan dalam bentuk upah per jam, upah per hari, upah per minggu atau upah per bulan. Sistem waktu ini di terapkan jika prestasi kerja sulit di ukur per unitnya. Kebaikam sistem waktu yaitu administrasi pengupahan mudah dan besarnya upah yang dibayarkan tetap.

### b) Sistem hasil (output)

Besarnya upah ditetapkan atas satuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam system hasil, besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada

---

<sup>20</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005, h. 375.

<sup>21</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015, h. 158.

banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.

c) Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atau volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.<sup>22</sup>

b. Upah Minimum Kabupaten/Kota

1) Pengertian Upah Minimum

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum. Dalam peraturan ini Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap,<sup>23</sup> Berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.<sup>24</sup> Upah minimum bisa ditetapkan jika pihak pemerintah menetapkan upah paling rendah yang mungkin bisa dibayar kepada seorang pekerja untuk satu jangka waktu tertentu. Hal ini dilakukan pemerintah untuk mengontrol para majikan yang memperlakukakan pekerja untuk mendapatkan keuntungan maksimum dengan cara menyeimbangkan antara upah dan hasil produksi.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup>*Ibid.*

<sup>23</sup>Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: PER-01/MEN/1999 Pasal (1).

<sup>24</sup>Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 226/MEN/2000 Pasal 13 Ayat (2).

<sup>25</sup>Heindjrachman Ranupandojo, *Evaluasi Jabatan* (Yogyakarta EPPE, UGM, 2003, h. 249).

Tujuan utama penentuan upah minimum adalah untuk mengontrol kesewenang-wenangan majikan dalam menentukan upah. Oleh sebab itu, majikan tidak dapat membayar upah pekerja kurang dari upah yang telah ditentukan kadar minimumnya. Upah minimum telah digunakan untuk melindungi setiap tetes keringat buruh dan aturan tersebut merupakan tinjauan moral bukan tinjauan ekonomi. Mayoritas orang menerima bahwa dimana dan dengan sebab apapun pekerja berada pada posisi yang lemah, sehingga sudah selayaknya dari segi moral pemerintah harus melindungi mereka dengan cara menentukan tingkat upah minimum. Akan tetapi campur tangan pemerintah dalam menentukan upah minimum, secara ekonomi akan berakibat dalam permintaan buruh, dalam melihat akibat tersebut perlu kita membedakan antara pasar persaingan sempurna dan pasar monopoli.<sup>26</sup>

## 2) Pengertian Upah Minimum Kota

Menurut pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. 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

---

<sup>26</sup>Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam" Upah Minimum, Vol:1, No.2, Desember 2013, h. 250.

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. Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha. UMK adalah Upah Minimum Kota atau Kabupaten yang biasanya diberikan kepada pekerja.<sup>27</sup>

### 3) Penetapan UMK

Gubernur menetapkan UMK dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota. Rekomendasi disampaikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, melalui SKPD provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Rekomendasi Bupati/Walikota berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kab/Kota apabila telah terbentuk.<sup>28</sup>

Penetapan UMK sebagai salah satu peraturan yang mengatur hubungan masyarakat dalam kehidupan ekonomi dalam hal ini harus didasarkan atas kebutuhan dari masa mayoritas, dan didasarkan atas pemenuhan kebutuhan layak dari pekerja/buruh. pekerja berikut keluarganya, mempunyai ketergantungan terhadap besarnya nilai upah

---

<sup>27</sup>Dinas Tenaga Kerja, <https://disnaker.palangkaraya.go.id/> (Online 3 November 2020)

<sup>28</sup>Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019,

yang diterima dalam rangka membiayai pemenuhan kebutuhan sehari-harinya, mulai dari kebutuhan sandang, pangan, dan papan dan beragam kebutuhan lainnya. Itulah sebabnya pekerja atau serikat pekerja senantiasa mengharapkan bahkan sering menuntut kenaikan upah kepada pihak pengusaha. Demikian sebaliknya, pihak pengusaha juga mempunyai kepentingan yang besar dengan upah karena upah merupakan komponen penting pengeluaran biaya perusahaan.<sup>29</sup>

Ada beberapa tujuan dari penetapan upah minimum, yaitu:

- a) Sebagai jaring pengaman.
- b) Pemerataan pendapatan dan mempersempit kesenjangan dalam mewujudkan keadilan sosial.
- c) Meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja dalam rangka memmanusiakan manusia.
- d) Mendorong meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja.<sup>30</sup>

Upah minimum yang ditetapkan setiap oleh pemerintah kota/kabupaten dapat berbeda satu sama lain. Ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan pemerintah untuk menetapkan UMK. Faktor-faktor itu disebut sebagai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). KHL merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam waktu satu tahun. Hal-hal yang termasuk dalam KHL terdiri atas berbagai komponen. Komponen tersebut di antaranya kebutuhan pangan, sandang, perumahan, pendidikan,

---

<sup>29</sup> *Ibid*, h.37.

<sup>30</sup> *Ibid*, h.38.

kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Penentuan komponen KHL ini ditinjau setiap tahun mengikuti laju inflasi terjadi. Berdasarkan pertimbangan tersebut, UMK dapat dihitung dengan rumus berikut.

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

UM<sub>n</sub> adalah upah minimum tahun yang akan ditetapkan. UM<sub>t</sub> adalah Upah Minimum tahun berjalan. Inflasi adalah inflasi yang dihitung dari periode September tahun lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.  $\Delta$  PDBt adalah pertumbuhan produk domestik bruto harga konstan yang dihitung dari pertumbuhan produk domestik bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.<sup>31</sup>

### 3. Kebijakan UMK

#### a. Pengertian Kebijakan

Kebijakan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak.<sup>32</sup>

Kebijakan adalah suatu ucapan atau tulisan yang memberikan petunjuk umum tentang penetapan ruang lingkup yang memberi batas dan arah umum kepada seseorang untuk bergerak. Secara etimologis, “kebijakan” adalah terjemahan dari kata (*policy*). Kebijakan dapat juga berarti sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Kebijakan dapat

<sup>31</sup>*Ibid*, h.25-26.

<sup>32</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/bijak> (Online 20 Juni 2021)

berbentuk keputusan yang dipikirkan secara matang dan hati-hati oleh pengambil keputusan puncak dan bukan kegiatan- kegiatan berulang yang rutin dan terprogram atau terkait dengan aturan-aturan keputusan.<sup>33</sup>

Kebijakan merupakan petunjuk dan batasan secara umum yang menjadi arah dari tindakan yang dilakukan dan aturan yang harus diikuti oleh para pelaku dan pelaksana kebijakan karena sangat penting bagi pengolahan dalam sebuah organisasi serta mengambil keputusan atas perencanaan yang telah dibuat dan disepakati bersama. Dengan demikian kebijakan menjadi sarana pemecahan masalah atas tindakan yang terjadi.<sup>34</sup>

Kebijakan merupakan upaya memecahkan problem sosial bagi kepentingan masyarakat atas asas keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Dan dalam kebijakan setidaknya harus memenuhi empat hal penting yakni:<sup>35</sup>

- 1) Tingkat hidup masyarakat meningkat
- 2) Terjadi keadilan: *By the law, social justice*, dan peluang prestasi dan kreasi individual
- 3) Diberikan peluang aktif partisipasi masyarakat (dalam membahas masalah, perencanaan, keputusan dan implementasi)
- 4) Terjaminnya pengembangan berkelanjutan.<sup>36</sup>

#### b. Ciri-Ciri Kebijakan

---

<sup>33</sup>Anonymous, <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/619/5/118520019file5.pdf> (Online 20 Juni 2021)

<sup>34</sup>*Ibid.*

<sup>35</sup>Noeng Muhadjir, *Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*, Yogyakarta: Raka Sarasin, 2000, h. 15.

<sup>36</sup>*Ibid.*

Ciri-ciri kebijakan Terdapat beberapa ciri penting kebijakan:<sup>37</sup>

- 1) Kebijakan adalah suatu tindakan pemerintah yang bertujuan menciptakan kesejahteraan masyarakat.
- 2) Kebijakan dibuat melalui tahap-tahap yang sistematis sehingga semua variabel pokok dari semua permasalahan yang akan dipecahkan tercakup.
- 3) Kebijakan harus dapat dilaksanakan oleh unit organisasi pelaksana.
- 4) Kebijakan perlu dievaluasi sehingga diketahui berhasil atau tidaknya dalam menyelesaikan masalah.

c. Kebijakan Upah Minimum

Setiap wilayah diberikan hak untuk menetapkan kebijakan Upah minimum mereka sendiri baik di tingkat provinsi dan tingkat Kabupaten/Kotamadya. Menurut Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur memiliki kewenangan untuk menentukan Upah Minimum tanpa rekomendasi dari Dewan Pengupahan, tidak seperti sebelumnya di mana setiap provinsi memutuskan upah minimum berdasarkan rekomendasi dan usulan dari Dewan Pengupahan Provinsi untuk menentukan Upah Minimum Provinsi; dan rekomendasi dari Walikota dan/atau dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota untuk menentukan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penetapan Upah Minimum masih menemui kendala, permasalahan terletak pada perbedaan konteks di masing-masing provinsi dan peraturan yang masih tumpang tindih. Temuan ini disimpulkan oleh peneliti Pusat Penelitian dan Pengembangan HAM

---

<sup>37</sup>Kompas Tv, <https://www.kompas.com/skola/read/2020/02/06/210000269/kebijakan-publik--pengertian-tujuan-dan-ciri-ciri?page=all> ( Online 20 Juni 2021)

(Puslitbang HAM) Balitbang Hukum dan HAM dalam laporan penelitian Penetapan Upah Minimum Provinsi Berbasis Hak atas Kesejahteraan.<sup>38</sup>

Selain kebijakan pengupahan yang mengatur tentang mekanisme penentuan upah di pasar kerja, pemerintah juga menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh/pekerja, Kebijakan ini dilakukan pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>39</sup>

#### **4. Upah dalam Tinjauan Ilmu Ekonomi Islam**

##### **a. Pengertian Upah Menurut Ekonomi Islam**

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan ajrun atau ajran yang berarti memberi hadiah. Kata ajran mengandung dua arti, yaitubalasan atas pekerjaan dan pahala. Upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan.<sup>40</sup>

Pengusaha berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat

---

<sup>38</sup>Gajimu, <https://gajimu.com/gaji/gaji-minimum/pengertian-upah-minimum-2> (Online 1 September 2021)

<sup>39</sup>*Ibid.*

<sup>40</sup>Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, “*Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*” *Jurnal Islaminomic*, Vol. 7 No, 1, April 2016, h.12.

pembayaran upah, jangan ditunda-tunda. Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja. Dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut ada diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya.<sup>41</sup>

b. Konsep upah menurut Ekonomi Islam

Konsep upah menurut Ekonomi Islam, yang pertama adalah prinsip keadilan dan kedua prinsip kelayakan. Mari kita lihat kedua prinsip ini menurut kaca mata Ekonomi Islam.<sup>42</sup>

1) Prinsip Adil. Al Qur'an menegaskan:

لِلتَّقْوَىٰ أَقْرَبُ هُوَ

*“Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa”*. (QS. Al-Maidah: 8)<sup>43</sup>

Hadis Nabi Muhammad SAW. *“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering, dan beritahukan ketentuan upahnya terhadap apa yang dikerjakan”*. (HR. Baihaqi). Ayat Al Qur'an dan Hadist riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang

<sup>41</sup> Hadi Muttaqin Hasyim, “Penggajian Dalam Islam”, <http://www.muttaqinhasyim.wordpress.com> (Online 27 Oktober 2021)

<sup>42</sup>*Ibid*, h.12-14.

<sup>43</sup>Departemen Agama, Al-Qur'an Surah Al-Maidah [5]: 8.

terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak. Bahkan Syeikh Qardhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, biasanya dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan.<sup>44</sup>

- 2) Kelayakan (Kecukupan). Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan. Dari hadist yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah Saw bersabda: *“Mereka (para budak) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu. Sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan*

---

<sup>44</sup> Ibid.

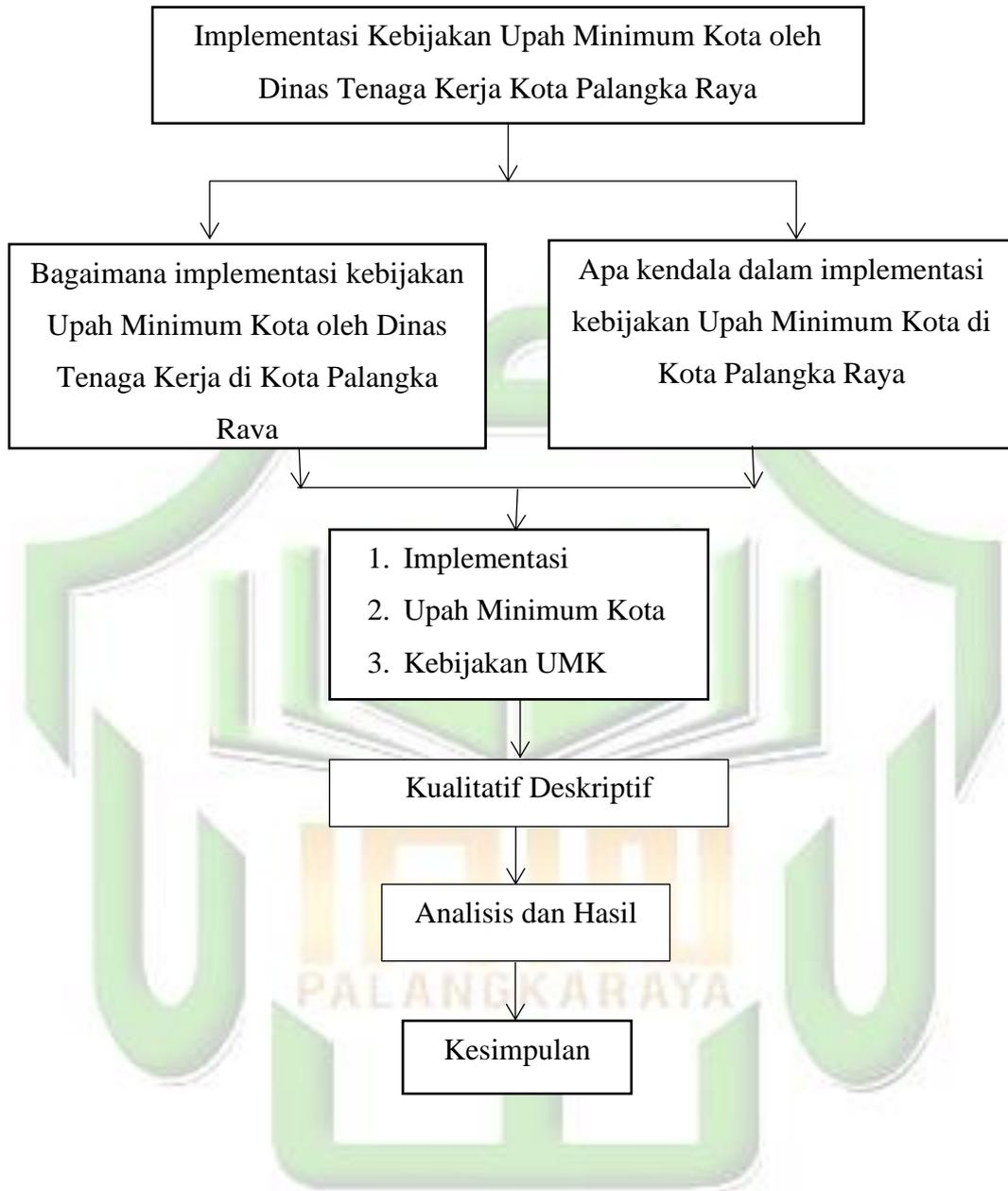
*jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya.”* (HR. Muslim) Dapat dijabarkan bahwa hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih dari 14 abad yang lalu telah disabdakan Rasulullah Saw. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha arab pada masa lalu, dimana mereka seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya diluar lingkungan kerjanya. hal inilah sangat jarang dilakukan saat ini. Upah menurut Islam sangat besar kaitannya dengan konsep moral, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat.<sup>45</sup>

### **C. Kerangka Pikir**

Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya ini merupakan penelitian yang memberikan pengetahuan untuk mengetahui kebijakan pengupahan. Penulis memaparkan kerangka pikir guna mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini, adapun kerangka pikir dari rencana penelitian ini, sebagai berikut:

---

<sup>45</sup> *Ibid.*



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Palangka Raya Tahun 2020 oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya ini dilaksanakan selama 3 bulan setelah surat ijin penelitian dikeluarkan yaitu sejak bulan Juli 2021 sampai September 2021.

Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja kota Palangka Raya yang beralamat di Jl. Tjilik Riwut Kilometer 6,5, Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

#### **B. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan perumusan yang telah diuraikan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan atau *field research* dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu gejala apa adanya pada saat penelitian dilakukan.<sup>46</sup> Pendekatan kualitatif deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui dan menggambarkan secara lugas dan terperinci mengenai “Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Palangka Raya oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya”. Sehingga

---

<sup>46</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990, h. 309.

data yang di dapat murni dari responden langsung, agar tidak ada kemungkinan data yang di dapat palsu atau rekayasa.

### C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti..<sup>47</sup> Jadi subjek dalam penelitian ini adalah sesuai orang-orang yang terkait dalam pelaksanaan penelitian ini tentang Implementasi Kebijakan UMK di kota Palangka Raya otomatis yang menjadi subjek penelitian adalah mereka yang berada di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya. Adapun teknik penentuan subjek yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, *purposive sampling* dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel itu.<sup>48</sup>

Adapun ciri-ciri atau kriteria tersebut adalah:

1. Berprofesi sebagai Kepala Seksi di bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya.
2. Berprofesi sebagai Staf di bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya.
3. Berprofesi sebagai pengawas yang terlibat langsung dalam pengawasan UMK di Kota Palangka Raya.

Untuk lebih jelasnya diuraikan dalam tabel berikut:

---

<sup>47</sup>Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka pelajar Offset, 2007, h. 34.

<sup>48</sup>S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bina Aksara, 1996. h. 98.

**Tabel 3.1**  
**SUBJEK PENELITIAN**

No.	Nama (Inisial)	Usia	Jabatan
1	ETH	52 Tahun	Kasi Syarat Kerja
2	FB	53 Tahun	Kasi Pengupahan dan Jamsostek
3	BEC	40 Tahun	Staf Analis Syarat Kerja
4	P	23 Tahun	Staf Analis Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
5	TL	55 Tahun	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda

Sumber: Dibuat oleh peneliti, 2021.

Adapun kriteria informan dari perusahaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berprofesi sebagai HRD di salah satu perusahaan.
2. Berprofesi sebagai pegawai yang digaji sesuai UMK.

Berdasarkan kriteria diatas, maka didapat 3 informan. Untuk lebih jelasnya diuraikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Informan dari Perusahaan**

No.	Nama (Inisial)	Usia	Jabatan
1	SD	30 Tahun	HRD di PT. Makassar Megaputra Prima
2	A	23 Tahun	Pekerja
3	L	22 Tahun	Pekerja

Sumber: Dibuat oleh peneliti, 2021.

Objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian.<sup>49</sup> Adapun objek dalam penelitian ini adalah Peran Dinas Tenaga Kerja kota Palangka Raya terhadap implementasi kebijakan Upah Minimum Kota.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

##### **1. Observasi**

Menurut S. Margono, observasi diartikan sebagai pengamatan dan mencatat secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa.<sup>50</sup>

Teknik observasi dalam penelitian ini berfungsi untuk memperoleh gambaran tentang sesuatu yang diteliti, atau dengan kata lain observasi merupakan suatu cara yang memungkinkan bagi peneliti untuk mengamati Implementasi Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dalam Upah Minimum Kota.

---

<sup>49</sup>*Ibid*, h. 29.

<sup>50</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi, h. 179.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada si peneliti. Wawancara ini dapat dipakai untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi.<sup>51</sup>

Adapun wawancara yang dimaksud adalah meminta informasi secara langsung kepada Dinas Tenaga Kerja kota Palangka Raya melalui dialog yang mendalam, terkait dengan implementasi kebijakan UMK di kota Palangka Raya, yang tujuannya adalah untuk menemukan jawaban dari topik penelitian tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya.

## 3. Dokumentasi

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, dokumentasi adalah pengumpulan, pemilihan, pengolahan dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan.<sup>52</sup> Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>53</sup>

Dokumentasi yang dimaksud disini adalah teknik pengumpulan data dari sumber tertulis, baik berupa gambaran umum lokasi penelitian, proses pengambilan informasi melalui informan, atau hal-hal lain yang berkaitan

---

<sup>51</sup>Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004, h. 64.

<sup>52</sup>Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya)*, Jakarta: Kencana, 2007, h.111.

<sup>53</sup>Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cetakan Kedelapan, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 82.

dengan data-data sebagai sumber penelitian. Tahap dokumentasi ini diharapkan mampu menunjang aktivitas penelitian sebagai penguat data observasi dan wawancara tentang Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya.

Adapun hal-hal yang ingin di dokumentasi seperti buku panduan, surat kabar atau berita-berita yang menyangkut tentang UMK di Dinas Tenaga Kerja, susunan organisasi dan hal-hal lain yang berkaitan dengan UMK di Dinas Tenaga Kerja.

#### **E. Pengabsahan Data**

Maksud dari pengabsahan data ini adalah untuk menjamin bahwa semua data yang telah diteliti baik melalui hasil wawancara, observasi ataupun dokumentasi adalah sesuai dan relavan dengan kenyataan yang sesungguhnya. Selain itu hal-hal yang disampaikan tentang permasalahan dalam penelitian adalah benar-benar terjadi dan ada di lokasi penelitian.

Terkait secara langsung dengan pengabsahan data ini, penulis menggunakan teknik Triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu. Denzin membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan *sumber, metode, penyidik* dan *teori*.<sup>54</sup>

##### **1. Triangulasi Sumber**

---

<sup>54</sup>Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Kedua Puluh Tiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007, h. 330.

Triangulasi dengan *sumber* berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan jalan: (1) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara; (2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi; (3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu; (4) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

## **2. Triangulasi Metode**

Pada triangulasi dengan *metode*, menurut Patton terdapat dua strategi, yaitu: (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

## **3. Triangulasi Penyidik**

Teknik triangulasi jenis ketiga ini ialah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Pemanfaatan pengamat lainnya membantu mengurangi kemelencengan dalam pengumpulan data. Pada dasarnya penggunaan suatu tim penelitian dapat direalisasikan dilihat dari segi teknik ini.

## **4. Triangulasi Teori**

Triangulasi dengan *teori*, menurut Lincoln dan Guba berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan

satu atau lebih teori. Di pihak lain, Patton berpendapat bahwa hal itu dapat dilaksanakan dan hal itu dinamakannya penjelasan banding (*rival explanation*).<sup>55</sup>

Adapun triangulasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

## F. Analisis Data

Analisis data bermaksud untuk mengorganisasikan data yang terkumpul. Adapun guna analisis data adalah untuk mengatur, mengurutkan dan mengelompokkan, memberikan kode serta mengkategorikannya.<sup>56</sup>

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis data yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman yakni sebagai berikut:

1. Data *Reduction* atau pengurangan data, ialah suatu bentuk analisis data yang menajamkan, menggolongkan, memilih mana data yang relevan kemudian dilanjutkan dengan mengorganisasikan data.
2. Data *Display* atau penampilan data, ialah data yang sudah relevan tersebut disaring dan dituangkan dalam bab IV berupa laporan yang tersusun secara sistematis.
3. Data *Conclusions* atau menarik kesimpulan dari data yang diperoleh, yaitu setelah semua data-data yang diinginkan diperoleh selanjutnya mencari kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup>*Ibid*, h. 330-331.

<sup>56</sup>Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Kedua Puluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 179.

<sup>57</sup>Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi, Jakarta: Univertas Indonesia Press, 1999, h. 16-19.

## **G. Sistematika Penulisan**

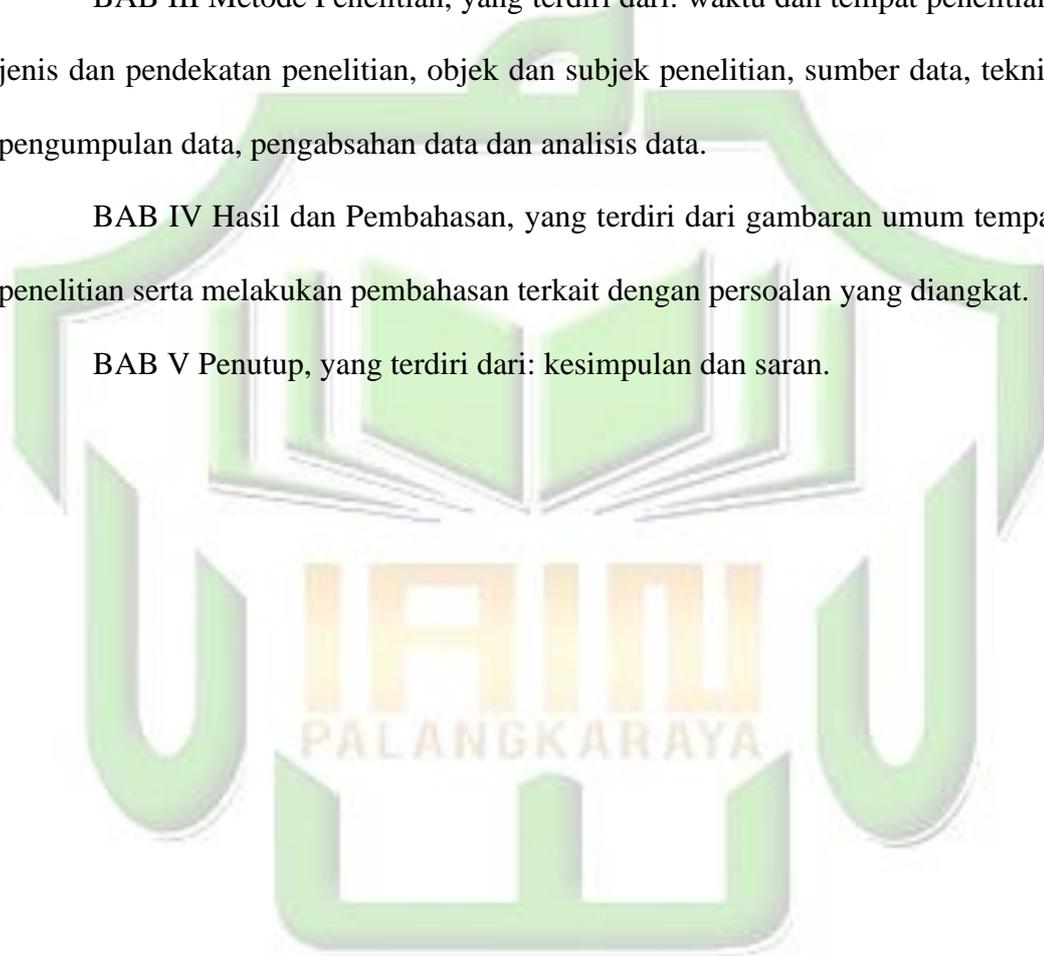
BAB I Pendahuluan, yang terdiri dari: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Pustaka, yang terdiri dari: penelitian terdahulu, kajian teoritis dan kerangka pikir.

BAB III Metode Penelitian, yang terdiri dari: waktu dan tempat penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, objek dan subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengabsahan data dan analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, yang terdiri dari gambaran umum tempat penelitian serta melakukan pembahasan terkait dengan persoalan yang diangkat.

BAB V Penutup, yang terdiri dari: kesimpulan dan saran.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sekilas Tentang Kota Palangka Raya**

Secara umum Kota Palangka Raya dapat dilihat sebagai sebuah Kota yang memiliki 3 (tiga) wajah yaitu wajah perkotaan, wajah pedesaan dan wajah hutan. Kondisi ini, memberikan tantangan tersendiri bagi pemerintah Kota Palangka Raya dalam membangun Kota Palangka Raya. Kondisi ini semakin menantang lagi bila mengingat luas Kota Palangka Raya yang berada pada urutan ke-3 di Indonesia yaitu 2.853,52 Km<sup>2</sup>. Kota Palangka Raya secara geografis terletak pada 113°30' - 114°07' Bujur Timur dan 1°35' - 2°24' Lintang Selatan, dengan luas wilayah 2.853,52 Km<sup>2</sup> (267.851 Ha) dengan topografi terdiri dari tanah datar dan berbukit dengan kemiringan kurang dari 40%.

Wilayah Kota Palangka Raya terdiri dari 5 (lima) Kecamatan yaitu Kecamatan Pahandut, Kecamatan Sabangau, Kecamatan Jekan Raya, Kecamatan Bukit Batu dan Kecamatan Rakumpit dengan luas masing-masing 119,37 Km<sup>2</sup>, 641,51 Km<sup>2</sup>, 387,53 Km<sup>2</sup>, 603,16 Km<sup>2</sup> dan 1.101,95 Km<sup>2</sup>. Jumlah penduduk Kota Palangka Raya Tahun 2017 sebanyak 275.667 orang yang terdiri dari 141.179 orang laki-laki dan 134.488 orang perempuan. Penduduk terbanyak terdapat di Kecamatan Jekan Raya dengan 52,09% penduduk Kota Palangka Raya tinggal di kecamatan ini. Hal ini membuat Kecamatan Jekan Raya menjadi kecamatan terpadat dimana terdapat 370 orang setiap Km<sup>2</sup>

Jumlah rumah tangga di Kota Palangka Raya Tahun 2017 sebanyak 72.663 rumah tangga dimana tiap rumah tangga mempunyai rata-rata anggota rumah tangga sebanyak tiga hingga empat orang.<sup>58</sup>

## **2. Sekilas Tentang Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya**

Dinas Tenaga Kerja adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Palangka Raya melalui Sekretaris Daerah Kota Palangka Raya.<sup>59</sup>

Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya yang beralamat di Jl. Tjilik Riwut Kilometer 6,5, Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah.

## **3. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya**

### **a. Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya**

---

<sup>58</sup> Pemerintah Kota, <https://palangkaraya.go.id/selayang-pandang/> (Online 15 Agustus 2021)

<sup>59</sup> Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 41 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya Pasal 2.

Terwujudnya tenaga kerja mandiri, produktif dan berwawasan di Kota Palangka Raya.<sup>60</sup>

b. Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya

- 1) Mewujudkan kualitas sumber daya manusia aparatur yang handal, berdedikasi dan professional.
- 2) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat pencari kerja.
- 3) Memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja kota Palangka Raya.
- 4) Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan.
- 5) Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermanfaat.
- 6) Menerapkan kualitas pembinaan manajemen dengan prinsip tata kelola pemerintah yang baik.<sup>61</sup>

**4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya**

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kota Palangka Raya. Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi:<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup>Dinas Tenaga Kerja, <https://disnaker.palangkaraya.go.id/profil/visi-dan-misi/> (Online 18 Juli 2021)

<sup>61</sup>*Ibid.*

<sup>62</sup>Dinas Tenaga Kerja, <https://disnaker.palangkaraya.go.id/profil/tupoksi/> <https://disnaker.palangkaraya.go.id/profil/visi-dan-misi/> (Online 18 Juli 2021)

- a. Perumusan kebijakan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, dan pelatihan kerja dan produktivitas.
- b. Pelaksanaan kebijakan sesuai bidang hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, dan pelatihan kerja dan produktivitas.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, dan pelatihan kerja dan produktivitas.
- d. Pelaksanaan administrasi dinas bidang hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, dan pelatihan kerja dan produktivitas.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

## **5. Susunan dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya**

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Palangka Raya adalah sebagai berikut:<sup>63</sup>

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat Dinas, membawahkan:
  - 1) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi Keuangan dan Aset
  - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

---

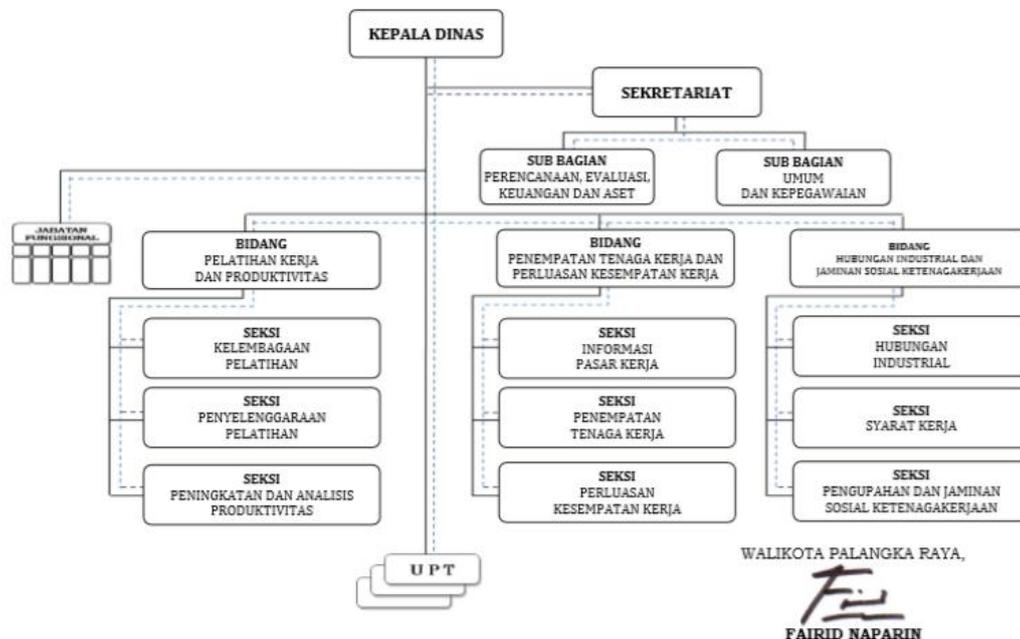
<sup>63</sup>Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 41 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya Pasal 3.

- c. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, membawahkan:
  - 1) Seksi Kelembagaan Pelatihan
  - 2) Seksi Penyelenggaraan Pelatihan
  - 3) Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahkan:
  - 1) Seksi Informasi Pasar Kerja
  - 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - 3) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
- e. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, membawahkan:
  - 1) Seksi Hubungan Industrial
  - 2) Seksi Syarat Kerja
  - 3) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional
- g. Kelompok Jabatan Pelaksana

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya:

LAMPIRAN  
PERATURAN WALIKOTA PALANGKA RAYA  
NOMOR 41 TAHUN 2019  
TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS, FUNGSI  
DAN TATA KERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA PALANGKA RAYA

STRUKTUR PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA



Sumber: <https://disnaker.palangkaraya.go.id/>

## B. Penyajian Data

Pada penyajian data hasil penelitian ini, peneliti terlebih dahulu memaparkan tahapan yang dilaksanakan, yaitu diawali dengan penyampaian surat izin penelitian dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya ke Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Palangka Raya. Kemudian surat izin penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Palangka Raya telah keluar, kemudian peneliti dipersilahkan untuk terjun ke lapangan untuk melakukan penggalan data.

Peneliti dalam melakukan wawancara berdasarkan pedoman wawancara yang tersedia (terlampir). Penyajian data hasil penelitian ini adalah hasil wawancara dengan 5 orang subjek dan 3 orang informan. Berikut hasil wawancara yang peneliti peroleh:

### 1. Subjek 1

Nama : EFH

Umur : 52 Tahun

Jabatan : Kepala Seksi Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka  
Raya

Peneliti mengajukan pertanyaan yang sesuai dengan rumusan masalah peneliti kepada Ibu EFH, dari pertanyaan rumusan masalah peneliti menanyakan apa tujuan dan manfaat dari implementasi kebijakan UMK di Kota Palangka Raya? Ibu EFH menjawab:

“Kalo berbicara masalah tujuan dan manfaat pasti banyak ya, tujuannya adalah untuk mensejahterakan para pekerja, dan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya, manfaatnya untuk menjadi jaring pengaman atau melindungi pekerja dari eksploitasi para pengusaha.”<sup>64</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, tujuan dari kebijakan UMK ini adalah untuk mensejahterakan para pekerja/buruh dan agar terpenuhinya kebutuhan sehari-hari untuk para pekerja dan keluarganya, dan manfaat dari penetapan kebijakan upah minimum yang ini adalah untuk melindungi para pekerja dari tindakan sewenang-wenang oleh para pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh.

---

<sup>64</sup>Wawancara dengan Ibu EFH di Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya, 9 Juli 2021

Kemudian peneliti menanyakan bagaimana cara Dinas Tenaga Kerja menetapkan UMK di Kota Palangka Raya? Lalu Ibu EFH menjawab:

“UMK dan UMP ini ditetapkan oleh Gubernur. Sebelum Gubernur menetapkan UMK, kami mengadakan rapat dulu dengan para komisi dan berkonsultasi dengan organisasi, pengusaha dan serikat pekerja di kota Palangka Raya. Lalu setelah itu hasil rapat kami tadi disampaikan ke Menteri Ketenagakerjaan setelah mendapat persetujuan dari gubernur. Apabila gubernur menolak, maka usulan dikembalikan ke komisi lagi untuk dikaji dan diusulkan kembali.”<sup>65</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, UMK ini ditetapkan oleh Gubernur, tetapi sebelum itu para organisasi-organisasi yang terlibat terhadap pengupahan melakukan rapat terlebih dahulu untuk mengusulkan penetapan upah. Lalu hasil rapat tersebut harus mendapatkan persetujuan dari Gubernur, apabila Gubernur menolak maka usulan itu dikembalikan ke komisi untuk dikaji lalu setelah itu diusulkan lagi, jika Gubernur menerima maka usulan itu bisa langsung disampaikan kepada Menteri Ketenagakerjaan.

Selanjutnya peneliti kembali bertanya apakah ada tahapan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan penetapan UMK? Ibu EFH menjawab dengan sidang para Dewan dan organisasi-organisasi tadi yang mengacu dari provinsi, persentase pertumbuhan ekonomi dari Menteri Ketenagakerjaan.<sup>66</sup>

Dari hasil wawancara diatas, tahapan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan penetapan UMK adalah melalui sidang dengan ara Dewan dan organisasi-organisasi yang terkait yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Mengikuti

---

<sup>65</sup>*Ibid.*

<sup>66</sup>*Ibid.*

Menteri ketenagakerjaan dihitung melalui persentase pertumbuhan ekonomin dan juga pendapatan.

Kemudian peneliti menanyakan kembali apakah naik turunnya kondisi ekonomi berpengaruh terhadap penetapan UMK? Ibu EFH menjawab Iya jelas berpengaruh, kan UMK ini ditetapkan dengan bagaimana tingkat inflasi, tingkat pertumbuhan ekonomi dan tingkat suku bunga.<sup>67</sup>

Dari hasil wawancara diatas, naik turunnya kondisi ekonomi di Indonesia ini sangat berpengaruh terhadap penetapan UMK, karena UMK ditetapkan dengan bagaimananya tingkat inflasi, tingkat pertumbuhan nilai ekonomi, dan juga tingkat suku bunga pada tahun tersebut.

Lalu peneliti bertanya kembali tentang lembaga dan organisasi apa saja yang terkait dalam penetapan kebijakan UMK? Berikut penuturan Ibu EFH Banyak ya, yang pasti Disnaker dulu, lalu ada Dewan pengupahan, APINDO, Serikat pekerja, Para pengusaha, Badan Pusat Statistik, dan organisasi-organisasi lain yang terkait dengan pelaksanaan upah.<sup>68</sup>

Dari hasil wawancara diatas, untuk menetapkan kebijakan UMK ini, banyak organisasi-organisasi yang terlibat. Seperti Dinas Tenaga Kerja, Dewan pengupahan, APINDO, Serikat pekerja, Para pengusaha, Badan Pusat Statistik, dan dinas dan lembaga lain yang terkait dalam penetapan kebijakan upah.

Kemudian peneliti bertanya kegiatan apa saja yang dilakukan Disnaker dalam melaksanakan kebijakan umk? Lalu Ibu EFH menjawab:

---

<sup>67</sup>*Ibid.*

<sup>68</sup>*Ibid.*

“Dengan sosialisasi tentang UMK tersebut. Dengan memberikan pemahaman kepada para perusahaan dan pekerja bahwa pembayaran upah ini harus dilaksanakan. Apabila ada perusahaan yang keberatan, ya kita cari jalan keluarnya.”<sup>69</sup>

Dari hasil wawancara diatas, kegiatan yang dilakukan Disnaker dalam melaksanakan kebijakan UMK adalah dengan melakukan sosialisasi kepada para pengusaha dan pekerja tentang penetapan kebijakan UMK agar mereka tahu bahwa pembayaran upah ini harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan formal. Apabila ada perusahaan yang keberatan Dinas Tenaga Kerja dan Para pengusaha mencari jalan keluar agar tidak memberatkan siapapun, baik itu pengusaha ataupun pekerja.

Selanjutnya peneliti bertanya agar kebijakan UMK berjalan dengan baik, bagaimana cara Dinas Tenaga Kerja memberikan pemahaman kepada pekerja dan Pengusaha? Dengan cara sosialisasi atau bagaimana? Lalu Ibu EFH menjawab Ya itu tadi dengan mengundang perusahaan ke kantor atau sosialisasi langsung ke kantor, dan bisa juga mengadakan pertemuan.<sup>70</sup>

Dari hasil wawancara diatas, agar para pekerja dan pengusaha paham akan UMK ini, Dinas Tenaga Kerja mengadakan sosialisasi dan penyebaran kebijakan agar seluruh masyarakat mengetahui tentang adanya kebijakan tersebut. Sosialisasi UMK diharapkan dapat memahamkan dan memberikan pengertian kepada pihak pengusaha dan pekerja bahwa Upah tersebut harus dilaksanakan.

Lalu peneliti kembali bertanya apakah ada syarat-syarat agar perusahaan membayar gaji sesuai UMK? Kemudian Ibu EFH menjawab:

---

<sup>69</sup>*Ibid.*

<sup>70</sup>*Ibid.*

“UMK ditetapkan untuk perusahaan formal, bisa dikatakan untuk usaha menengah ya, apabila usaha kecil dan mikro itu masuk dalam kategori UMKM, itu tidak diharuskan membayar upah sesuai UMK. Nanti kamu cari aja ada Peraturan Menteri kok tentang syarat-syaratnya.”<sup>71</sup>

Dari hasil wawancara diatas, karena UMK ditetapkan untuk perusahaan formal, jadi syarat-syarat perusahaan membayar gaji sesuai UMK adalah perusahaan tersebut harus bisa dikatakan perusahaan menengah, apabila masih usaha kecil dan mikro maka perusahaan tersebut termasuk dalam kategori UMKM.

## 2. Subjek 2

Nama : FB

Umur : 53 Tahun

Jabatan : Kepala Seksi Pengupahan dan Jamsostek Dinas Tenaga Kerja  
Kota Palangka Raya

Peneliti mengajukan pertanyaan yang sesuai dengan rumusan masalah peneliti kepada Bapak FB, dari pertanyaan rumusan masalah satu peneliti menanyakan apa tujuan dan manfaat dari implementasi kebijakan UMK di Kota Palangka Raya? Bapak FB menjawab tujuannya untuk kesejahteraan pekerja, untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan manfaatnya agar para pengusaha tidak semena-mena dengan para pekerja.<sup>72</sup>

Dari hasil wawancara diatas, menurut Bapak FB tujuan dari kebijakan UMK ini adalah untuk kesejahteraan para pekerja dan untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja tersebut. Sedangkan manfaatnya adalah agar para pengusaha tidak semena-mena dengan para pekerja.

<sup>71</sup>*Ibid.*

<sup>72</sup>Wawancara dengan Bapak FB di Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya, 9 Juli 2021.

Lalu peneliti menanyakan bagaimana cara Dinas Tenaga Kerja menetapkan UMK di Kota Palangka Raya? Lalu Bapak FB menuturkan melalui sidang dewan pengupahan di kota Palangka Raya dan ditetapkan oleh Gubernur.<sup>73</sup>

Dari hasil wawancara diatas, cara Disnaker menetapkan UMK melalui sidang dewan pengupahan di kota Palangka Raya ini, dan dengan para organisasi terkait agar pelaksanaan UMK sesuai dengan semestinya. Lalu, setelah itu baru Gubernur yang menetapkannya.

Setelah itu peneliti kembali bertanya apakah ada tahapan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan penetapan kebijakan UMK? Bapak FB menuturkan ya mengacu dari Provinsi tadi, dan persentase pertumbuhan ekonomi dan inflasi dari menteri. Kalau dulu kami kan ada survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) diadakan tiap 5 tahun sekali, seharusnya tahun lalu dilaksanakan tetapi tidak dapat dilaksanakan pada tahun kemarin, karena ada musim COVID-19 ini.<sup>74</sup>

Dari hasil wawancara diatas, tahapan yang dilakukan Disnaker dalam melaksanakan penetapan kebijakan UMK ini adalah dengan mengikuti dari penetapan Gubernur, melalui persentase pertumbuhan ekonomi dan inflasi dari Menteri Ketenagakerjaan. Dahulu setiap 5 tahun sekali Disnaker masih mengadakan survey Kebutuhan Hidup Layak, tetapi sekarang tidak dilaksanakan lagi karena kita masih dalam masa pandemi COVID-19.

---

<sup>73</sup>*Ibid.*

<sup>74</sup>*Ibid.*

Kemudian peneliti menanyakan kembali apakah naik turunnya kondisi ekonomi berpengaruh terhadap penetapan UMK? Berikut penuturan Bapak FB:

“Iya sangat berpengaruh, soalnya penetapan UMK tergantung dari pusat persentasenya dari pertumbuhan ekonomi dan inflasi nasional, pertumbuhan ekonomi dan inflasi itu ditentukan oleh kementerian pusat, jadi seluruh Indonesia seandainya 8% semuanya harus 8% tidak bisa ditambah atau dikurangi kecuali mendesak dan harus disesuaikan, asal harus disetujui dewan pengupahan.”<sup>75</sup>

Dari hasil wawancara diatas, naik turunnya kondisi ekonomi ternyata berpengaruh terhadap penetapan UMK. UMK ini ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan dan persentasenya dari pertumbuhan ekonomi dan inflasi nasional. Jadi, Bapak FB mencontohkan apabila ditetapkannya dari pusat 8% maka seluruh Indonesia harus 8% tidak bisa ditambah atau dikurangi kecuali dalam keadaan mendesak, asal ada persetujuan dari para pihak Dewan yang terlibat dalam penetapan upah tersebut.

Selanjutnya peneliti bertanya kembali tentang lembaga dan organisasi apa saja yang terkait dalam penetapan kebijakan UMK? Berikut penuturan Bapak FB:

“Banyak, ada Badan Pusat Statistik, Disperindag, Wakil Ketua Dewan Pengupahan Kota, Dewan Pakar dari Universitas Palangka Raya, APINDO, Serikat Buruh/Pekerja, Pimpinan atau Pengurus Perusahaan, dan Disnaker kota. Tapi kami dalam melaksanakan sidang dewan pengupahan di kota ini setelah penetapan di provinsi, apabila di provinsi sudah sidang baru kami minta hasilnya untuk referensi untuk di kota ini. Sidang umk diterapkan di kabupaten kota apabila ada dewan pengupahan. Apabila tidak ada maka itu ditetapkan lah UMP.”<sup>76</sup>

Dari hasil wawancara diatas, Menurut Bapak FB banyak dinas dan lembaga yang terkait dalam penetapan kebijakan UMK ini, yaitu ada Badan

---

<sup>75</sup>*Ibid.*

<sup>76</sup>*Ibid.*

Pusat Statistik, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Wakil Ketua Dewan Pengupahan Kota, Dewan Pakar dari Universitas Palangka Raya, Asosiasi Pengusaha Indonesia, para Serikat Buruh/Pkerja, Para Pengurus atau Pimpinan Perusahaan dan yang terakhir yaitu Dinas Tenaga Kerja itu sendiri. Tetapi para Disnaker kota mengadakan sidang dengan Dewan Pengupahan setelah ada keputusan dari pihak Disnaker provinsi. Apabila pihak Disnaker provinsi sudah mengadakan sidang lalu para Disnaker kota meminta hasil dari sidang tersebut. Sidang Penetapan UMK ini harus ada Dewan Pengupahan, apabila tidak ada para Dewan Pengupahan maka ditetapkanlah UMP.

Selanjutnya peneliti bertanya kembali kepada Bapak FB kegiatan apa saja yang dilakukan disnaker dalam melaksanakan kebijakan umk? Lalu Bapak FB menjawab kegiatannya adalah dengan sidang dan sosialisasi.<sup>77</sup>

Dari hasil wawancara diatas, kegiatan yang dilakukan Disnaker dalam melaksanakan kebijakan UMK di Kota Palangka Raya ini adalah dengan mengadakan sidang untuk penetapan kebijakan UMK dan sosialisasi kepada para pekerja dan pengusaha agar lebih memahami tentang pentingnya membayar upah pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kemudian peneliti bertanya agar kebijakan UMK berjalan dengan baik, bagaimana cara Dinas Tenaga Kerja memberikan pemahaman kepada pekerja dan Pengusaha? Dengan cara sosialisasi atau bagaimana? Lalu Bapak FB

---

<sup>77</sup>*Ibid.*

menjawab ya dengan sosialisasi, mengundang para perusahaan ke kantor atau kami mengadakan sosialisasi langsung ke perusahaan.<sup>78</sup>

Dari hasil wawancara diatas, cara Disnaker memberikan pemahaman agar kebijakan UMK berjalan dengan baik kepada pekerja dan pengusaha adalah dengan cara mengadakan sosialisasi, mengundang para perwakilan perusahaan ke kantor atau terjun langsung ke perusahaan-perusahaan agar para pengusaha dan pekerja bisa lebih memahami.

Lalu peneliti kembali bertanya apakah ada syarat-syarat agar perusahaan membayar gaji sesuai UMK? Kemudian Bapak FB menjawab harus ada syarat, coba nanti kamu liat di Undang-Undang peraturan Menteri tentang upah minimum aja ya.<sup>79</sup>

Dari hasil wawancara diatas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja tahun 1999 tentang upah minimum Pasal 10 ayat 1 syarat agar perusahaan membayar gaji sesuai UMK kita harus melihat dulu homogenitas perusahaan, jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan, serta melihat kemampuan perusahaan terlebih dahulu.<sup>80</sup> Perusahaan tersebut harus perusahaan formal atau bisa kita katakan perusahaan menengah, maka perusahaan tersebut harus membayar gaji sesuai UMK.

Peneliti menanyakan apakah ada kendala dalam pelaksanaan kebijakan UMK di Kota Palangka Raya, apabila ada bagaimana cara Dinas Tenaga Kerja mengatasi kendala tersebut? Berikut penuturan dari Bapak FB:

---

<sup>78</sup>*Ibid.*

<sup>79</sup>*Ibid.*

<sup>80</sup>Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tahun 1999 Pasal 10 ayat (1).

“Kendala jarang ya, tapi kadang ada aja kalo lagi sidang ada adu argumen antara Para Dewan dan Buruh, tapi itu hal biasa ya yang penting ada solusinya makanya diadakannya rapat tersebut. Juga, kami disini tidak ada wewenang apa-apa apabila menemukan perusahaan yang tidak membayar gaji sesuai UMK karena itu tugas Pengawas untuk menindak.”<sup>81</sup>

Dari hasil wawancara diatas, menurut Bapak FB untuk kendala dalam pelaksanaan penetapan UMK tidak ada, hanya saja waktu diadakannya rapat dengan para Dewan Pengupahan, organisasi-organisasi terkait, Asosiasi Pengusaha dan para Serikat Pekerja serta instansi terkait ada saja yang beradu argument tapi dalam hal ini, keadaan tersebut biasa saja selagi masih bisa menemukan solusinya, makanya diadakan rapat tersebut untuk bisa mendapatkan masukan dan solusi akhir yang adil. Dan menurut Bapak FB mereka tidak memiliki wewenang apa-apa untuk menindak perusahaan karena itu bukan wewenang mereka, melainkan para pengawas.

### 3. Subjek 3

Nama : BEC

Umur : 40 Tahun

Jabatan : Staf Analis Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya

Peneliti mengajukan pertanyaan apakah ada bentuk implementasi Disnaker dalam melaksanakan kebijakan UMK selain rapat dan sosialisasi? Berikut jawaban Bapak BEC.

“Sebenarnya wewenang kami itu aja, tapi ada juga persyaratan dalam PKWT, jadi setiap orang yang melakukan perjanjian kerja disitu kan dilampirkan gaji nah gajinya itu kita lihat kalau tidak sesuai UMK maka kami tidak mengeluarkan surat pencatatan PKWT nya, juga di Peraturan Perusahaan mereka disitu kita lihat apakah mereka mencantumkan struktur skala upahnya. Misal upah terkecil mereka Rp

---

<sup>81</sup>*Ibid.*

1.500.000 maka kami tidak menyetujui pencatatan PKWT dan pengesahan PP nya. Pokoknya itu aja implementasi UMK itu wajib setiap mereka pencatatan PKWT dan pengesahan PP gaji mereka wajib sesuai UMK, disitu implementasinya selain rapat dan sosialisasi.”<sup>82</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, bentuk implementasi Disnaker dalam kebijakan UMK adalah hanya sosialisasi dan rapat saja. Serta juga mencatat persyaratan dalam PKWT agar Peraturan Perusahaan dapat disahkan, setiap perusahaan yang melakukan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tertentu, maka perusahaan tersebut harus mendaftarkan karyawannya dalam PKWT dan harus gajinya sesuai UMK, jika tidak sesuai UMK maka Disnaker tidak akan mengeluarkan surat pencatatan PKWT nya.

Lalu peneliti bertanya kembali bagaimana cara perusahaan mendaftarkan pekerjanya, apakah langsung ke kantor atau melalui daring? Berikut penuturan Bapak BEC.

“Untuk pendaftaran PKWT para perusahaan langsung datang ke kantor dan untuk pengesahan PP sebenarnya bisa melalui daring di 2021 ini namun di provinsi kita masih belum mendukung daring sarana prasarannya jadi mereka mengajukan langsung ke Dinas kita.”<sup>83</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, untuk mendaftarkan pekerjanya dalam PKWT, para perusahaan harus datang langsung ke kantor dan membawa serta memenuhi persyaratannya. Untuk pengesahan Peraturan Perusahaan, pada 2021 ini seharusnya sudah bisa mendaftarkan melalui daring, tetapi di Provinsi Kalimantan Tengah ini sarana dan prasarannya masih belum mendukung agar bisa melaksanakan melalui daring, oleh sebab itu perusahaan apabila ingin

---

<sup>82</sup>Wawancara dengan Bapak BEC di Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya, 8 September 2021.

<sup>83</sup>*Ibid.*

mendaftar PKWT dan pengesahan PP harus langsung datang ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya.

Kemudian peneliti bertanya kembali kapan diadakannya sosialisasi, dan apakah setiap sosialisasi pekerja / pengusaha yang diundang selalu hadir?

“Kami mengadakan sosialisasi biasanya satu tahun sekali ya di Triwulan IV, biasanya akhir tahun di bulan November tapi tahun 2020 kemarin kami tidak mengadakan langsung di kantor, karena masa pandemi ini, jadi kami mengadakan via zoom aja. Untuk sosialisasi itu kami biasanya hanya mengundang kurang lebih 25 perusahaan sebagai perwakilan dan nanti hasil dari sosialisasi itu disebarikan ke seluruh perusahaan di Palangka Raya. Karena kami kan ada grup HRD se-kota Palangka Raya. Atau kadang, mereka perusahaan minta ke kantor juga.”<sup>84</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya biasanya mengadakan sosialisasi tentang kebijakan UMK ini setiap satu tahun sekali atau saat Triwulan IV, biasanya di bulan November. Tetapi pada tahun 2020 kemarin Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya mengadakan sosialisai melalui daring dengan menggunakan aplikasi via zoom karena masih dalam masa pandemi COVID-19. Untuk sosialisasi itu, Disnaker biasanya hanya mengundang perwakilan dari seluruh perusahaan di Kota Palangka Raya ini sebanyak kurang lebih 25 perusahaan. Hasil dari sosialisasi tersebut nantinya akan disebarluaskan ke seluruh perusahaan di Kota Palangka Raya ini melauai grup HRD se-Kota Palangka Raya atau pihak perusahaan bisa meminta hasilnya langsung ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka raya.

Selanjutnya, peneliti bertanya kembali apakah ada kendala dalam pelaksanaan kebijakan UMK di Kota Palangka Raya?

---

<sup>84</sup> *Ibid.*

“Kalau dari kami tidak ada kendala untuk berdasarkan pencatatan PKWT dan pengesahan PP ini, tapi untuk ke lapangan kami ada kendalanya yaitu ya karena kami tidak ada kewenangan untuk menindak mereka apabila kami menemukan perusahaan yang membayar gaji tidak sesuai UMK karena itu kan kewenangan Pengawas di provinsi itu. Jadi kami hanya menyampaikan, menyarankan dan membina, yang bisa menindak dan mengirim nota pemeriksaan itu kan para pengawas. Kita hanya dari pencatatan PKWT ini saja, kalau tidak sesuai ya tidak kami keluarkan pencatatannya, karena pencatatan PKWT dan pengesahan PP ini penting bagi perusahaan dan pekerja agar pekerja bisa mendaftarkan diri untuk BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan.”<sup>85</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya tidak ada kendala, apalagi dalam pencatatan PKWT dan pengesahan Peraturan Perusahaan. Tetapi kendala para Disnaker Kota adalah pada saat terjun langsung ke beberapa Perusahaan di Palangka Raya ini ternyata ada perusahaan yang tidak membayar gaji karyawannya sesuai UMK padahal perusahaan itu mampu dan para Disnaker Kota tidak bisa menegur perusahaan tersebut karena itu wewenang dari pengawas Disnakertrans Provinsi untuk mengirim nota pemeriksaan. Jadi para Disnaker Kota hanya menyampaikan, menyarankan dan membina. Tugas Disnaker Kota hanya dalam pencatatan PKWT saja, karena pencatatan PKWT dan Pengesahan PP penting bagi pekerja untuk mendaftarkan jaminan kesehatan pekerja.

#### 4. Subjek 4

Nama : P

Umur : 23 Tahun

Jabatan : Staf Analis Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dinas Tenaga

Kerja Kota Palangka Raya

---

<sup>85</sup>*Ibid.*

Peneliti mengajukan pertanyaan apakah ada yang belum membayar gaji sesuai UMK di Kota Palangka Raya ini? Lalu Saudari P menjawab:

“Sebenarnya kalau di disnaker tu tidak boleh ada perusahaan yang membayar gaji karyawannya dibawah UMK, karena ada sanksi pidananya buat perusahaan. Kalau yang mendaftarkan PKWT di Dinas kota harus sesuai UMK semua, karena keperluan perusahaan biar karyawannya bisa mendaftarkan BPJS dan segala jaminan lainnya.”<sup>86</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, di Disnaker Kota tidak boleh ada perusahaan yang membayar gaji dibawah UMK karena ada sanksi pidananya untuk yang melanggar. Kalau perusahaan yang mendaftarkan PKWT di Disnaker kota rata-rata semua gajinyasesuai UMK, PKWT ini diperlukan perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya bisa mendaftarkan BPJS dan beberapa jaminan untuk pekerja lainnya.

Lalu peneliti bertanya kembali kapan diadakannya sosialisasi tentang UMK ini kepada para perusahaan? dan Saudara P menjawab sosialisasi tentang UMK biasanya diadakan satu tahun sekali diadakannya di bulan November.<sup>87</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, sosialisasi yang diadakan Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya tentang UMK ini diadakannya pada satu tahun sekali tepatnya di bulan November. Kemudian peneliti bertanya kembali apakah ada kendala dalam pelaksanaan kebijakan UMK ini? berikut penuturan dari Saudara P:

“Kendalanya kami disnaker kota ini hanya melaksanakan sosialisasi dan rapat saja untuk perusahaan, tidak ada wewenang apabila menemukan perusahaan yang membayar gaji dibawah UMK ya kami tidak bisa apa-apa, padahal ada di Palangka Raya ini kami menemukannya kalau lagi perjalanan dinas waktu di bulan maret tadi, tapi ya itu tadi itu tugas pengawas provinsi. Dan tidak bisa juga menyalahkan perusahaannya

---

<sup>86</sup> Wawancara dengan Saudara P di Palangka Raya, 8 September 2021.

<sup>87</sup> *Ibid.*

karena mungkin lagi pandemi dan juga bisa pemasukan perusahaannya tidak ada, makanya mau tidak mau gaji mereka tidak sesuai UMK.”<sup>88</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dalam perihal Upah hanya melaksanakan rapat dan sosialisasi saja untuk perusahaan, tidak memiliki wewenang yang lebih untuk mengawasi perusahaan apabila ditemukan perusahaan yang membayar gaji dibawah UMK. Saudara P juga menceritakan saat saat mereka berkunjung untuk perjalanan dinas pada bulan maret lalu, ditemukan beberapa perusahaan yang membayar gaji dibawah UMK, tetapi mereka tidak bisa apa-apa karena itu tugas pengawas dari Disnakertrans Provinsi. Dan itu juga tidak bisa menyalahkan perusahaan karena mungkin kitasedang berada di masa pandemi COVID-19 ini.

#### 5. Subjek 5

Nama : TL

Umur : 55 Tahun

Jabatan : Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah

Peneliti mengajukan pertanyaan yang sesuai dengan rumusan masalah peneliti kepada Ibu TL yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Peneliti menanyakan apakah ada kendala dalam pengawasan kebijakan UMK di Kota Palangka Raya, apabila ada bagaimana cara Dinas Tenaga Kerja mengatasi kendala tersebut? Berikut penuturan dari Ibu TL:

“Jadi saya ceritakan dulu ya, UMK itu tentunya adalah upah atau nilai terendah untuk perusahaan formal, untuk pekerja 0 tahun atau dibawah

---

<sup>88</sup>*Ibid.*

satu tahun. Karena UMK itu untuk perusahaan formal, kecuali UMKM yang tidak memakai UMK seperti warung, toko dll. Sedangkan UMK itu seperti perusahaan dan hotel besar. Tentunya ada yang belum melaksanakan UMK yaitu yang masuk ke UMKM. Apabila ada perusahaan yang tidak mampu membayar gaji sesuai UMK kami para Pengawas melakukan pembinaan dengan diberi nota pemeriksaan waktu pertama 30 hari, jadi ada reaksi apakah perusahaan akan memperbaiki cara pembayarannya atau sistem membaginya dari perusahaan. Setelah 30 hari masih belum dipenuhi, dikasih lagi waktu yang kedua yaitu 14 hari. Setelah 14 hari apabila belum dipenuhi maka kami lakukan penindakan. Untuk saat ini di kota Palangka Raya masih belum ada perusahaan yang sampai ditindak, karena masih bisa kita bina. Kecuali UMKM kan upahnya tidak harus UMK. Makanya sampai sekarang kami disnaker belum ada penindakan terkait pembayaran upah dibawah UMK, ini sebenarnya bukan mengatasi kendala tersebut ya tetapi mengatasi ketidakdilaksanakannya UMK itu yaitu dilakukan dengan pembinaan, sebagai pengawas kami datang kesana dan melihat apakah perusahaan itu masuk kriteria UMKM atau perusahaan formal, kalau UMKM upahnya berdasarkan kesepakatan dan kesanggupan tapi kalau perusahaan formal harus membayar gaji sesuai Upah Minimum. Mungkin kendala kami para pengawas juga yaitu para pengawas ketenagakerjaan hanya sedikit saja cuma beberapa, kadang ada juga dari pihak perusahaan banyak alasan jika dimintai keterangan dalam hal pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) ataupun dalam hal lainnya ketika kami sidak (pengawasan mendadak) dan ketika sudah memberi surat pemberitahuan bahwa akan diadakannya audit pada tanggal sekian dan bulan sekian nah itu kadang mereka sudah mempersiapkan datanya, dan kendalanya juga biasanya adanya ketidaksesuaian laporan/informasi mengenai pengupahan pegawai di perusahaan mereka, jadi kami para pengawas juga bingung bagaimana menindaknya.”<sup>89</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Ibu TL menceritakan UMK adalah upah atau nilai terendah untuk perusahaan formal, untuk para pekerja 0 tahun atau dibawah satu tahun. UMK ini untuk perusahaan formal, usaha kecil atau mikro disebut UMKM, jadi itu tidak memakai UMK, usaha UMKM itu contohnya seperti warung makan, toko, dll. Sedangkan usaha yang memakai UMK itu seperti perusahaan besar dan hotel besar. Tentunya ada yang belum

---

<sup>89</sup>Wawancara dengan Ibu TL di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, 9 Juli 2021

melaksanakan UMK yaitu usaha yang masuk dalam UMKM. Apabila ada perusahaan yang tidak mampu membayar gaji sesuai UMK, para Pengawas dari Disnakertrans melakukan pembinaan dengan diberi nota pemeriksaan waktu pertama 30 hari, dalam 30 hari ini para Pengawas melihat reaksi dari perusahaan apakah mereka akan memperbaiki sistem pembayarannya atau cara membaginya.

Setelah 30 hari masih belum ada balasan dari perusahaan tersebut, maka diberi lagi waktu kedua yaitu 14 hari. Setelah 14 hari masih belum juga ada balasan dari nota pemeriksaan tersebut, maka para Pengawas Disnaker harus melakukan penindakan. Tetapi untuk saat ini kota Palangka Raya masih belum ada perusahaan yang ditindak, karena para perusahaan formal tersebut masih bisa dibina. Lain halnya dengan UMKM, UMKM membayar gaji memang tidak harus sesuai kriteria UMK, karena mereka membayar sesuai kesepakatan dan kesanggupan.

Lalu Ibu TL menambahkan bahwa kendala yang para pengawas ketenagakerjaan hadapi juga yaitu para pengawas ketenagakerjaan hanya sedikit saja cuma beberapa saja artinya, masih banyak kurang orang dalam pengawas ketenagakerjaan, kemudian kadang ada juga dari pihak perusahaan yang memiliki banyak alasan jika dimintai keterangan dalam hal pemenuhan UMK ataupun dalam hal lainnya ketika kami sidak (pengawasan mendadak) dan ketika para pengawas sudah memberi surat pemberitahuan kepada perusahaan bahwa akan diadakannya audit pada tanggal yang sudah ditentukan dalam surat pemberitahuan itu, maka mereka sudah mempersiapkan datanya

agar para pengawas lebih mudah melakukan pengawasan dan pembinaan, dan kendalanya juga biasanya adanya ketidaksesuaian laporan/informasi mengenai pengupahan pegawai di perusahaan, sehingga para pengawas ketenagakerjaan bingung bagaimana menindaklanjutinya.

Selanjutnya peneliti menanyakan dari hasil pengawasan disnaker, apakah ada perusahaan formal yang membayar gaji tidak sesuai UMK? Lalu Ibu TL menuturkan sejauh ini belum ada ya, karena apabila ada perusahaan yang membayar gaji dibawah UMK, maka kami para pengawas harus melakukan pembinaan kepada perusahaan tersebut.<sup>90</sup>

Menurut hasil wawancara diatas, ternyata di Palangka Raya ini masih belum ada perusahaan formal yang membayar gaji tidak sesuai UMK. Karena apabila ada perusahaan yang membayar gaji dibawah ketentuan UMK tersebut maka para pengawas dari Disnakertrans harus melakukan penindakan kepada perusahaan tersebut.

Kemudian peneliti bertanya kembali bagaimana jika ada perusahaan yang tidak mampu membayar gaji sesuai UMK? Apakah ada pertimbangan dari Dinas Tenaga Kerja? Dan Ibu TL menjawab:

“Ya tadi dengan dilakukan pembinaan. Pertama kita beri nota pemeriksaan selama 30 hari, kita lihat apakah perusahaan bisa memperbaiki atau bagaimana, Setelah 30 hari masih belum dipenuhi, dikasih lagi waktu yang kedua yaitu 14 hari. Setelah 14 hari apabila belum dipenuhi maka akan dilakukan penindakan. Tetapi seandainya ada perusahaan yang awalnya mampu lalu tiba-tiba tidak bisa membayar gaji sesuai UMK. Kami para pengawas harus tau jelas dulu kenapa perusahaan tersebut tidak bisa lagi membayar gaji, tapi sejauh ini masih tidak ada loh ya. Tapi kemungkinan gara-gara musim COVID-19 ini ada beberapa perusahaan yang mungkin terdampak.

---

<sup>90</sup>*Ibid.*

Mungkin akan kami bina dulu, selebihnya tergantung kesepakatan antara pekerja dan perusahaan. Tetapi para perusahaan juga dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur melalui kami apabila sudah tidak mampu lagi membayar gaji sesuai UMK.”<sup>91</sup>

Dari hasil wawancara diatas, jika ada perusahaan yang tidak membayar gaji sesuai UMK maka tugas dari para pengawas harus melakukan pembinaan pada perusahaan tersebut. Setelah dilakukan pembinaan maka diberi nota pemeriksaan pertama selama 30 hari, setelah 30 hari tidak ada jawaban dari perusahaan tersebut maka dikasih lagi waktu selama 14 hari. Apabila setelah 14 hari masih belum dipenuhi juga maka terpaksa para pengawas Disnakertrans melakukan penindakan. Akan tetapi, apabila ada perusahaan yang awalnya mampu tiba-tiba tidak bisa lagi membayar gaji sesuai UMK, para pengawas harus mencari tau kebenarannya dulu kenapa perusahaan tersebut tidak bisa lagi membayar gaji sesuai UMK.

Berhubung kita masih dalam keadaan pandemi COVID-19 ini mungkin ada beberapa perusahaan yang terdampak di masa ini. Para perngawas Disnakertrans akan membina perusahaan tersebut terlebih dahulu, sisanya para pengawas memberikan pilihan tergantung dari kesepakatan antara pekerja dan perusahaan tersebut. Tetapi apabila perusahaan tersebut sudah tidak mampu lagi membayar gaji sesuai UMK, maka perusahaan tersebut boleh mengajukan penangguhan kepada Gubernur melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

---

<sup>91</sup>*Ibid.*

Peneliti kembali bertanya kepada Ibu TL, apabila ada perusahaan yang melanggar pembayaran gaji tidak sesuai UMK padahal dia mampu, apakah ada sanksi perusahaan tersebut? Lalu Ibu TL menjawab:

“Ya pasti ada, sanksi pasalnya juga ada kok tentang sanksi apabila perusahaan tidak membayar gaji sesuai ketentuan maka itu termasuk pelanggaran dan bisa dipidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit 100 juta dan paling banyak 400 juta rupiah.”<sup>92</sup>

Dari hasil wawancara diatas, melanggar ketentuan upah minimum merupakan sebuah tindak pidana dan pengusaha bisa diancam sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit 100 juta rupiah dan paling banyak 400 juta rupiah.

Lalu peneliti bertanya kembali apakah pernah ada pekerja yang melaporkan perusahaan karena tidak membayar gaji sesuai UMK? Berikut penuturan Ibu TL sejauh ini masih belum ada, para perusahaan formal rata-rata membayar gajinya sesuai UMK.<sup>93</sup>

Dari hasil wawancara diatas, sejauh ini masih belum ada pekerja yang melaporkan perusahaannya karena tidak membayar gaji sesuai UMK di Palangka Raya ini, para perusahaan tersebut rata-rata masih bisa dibina dengan membayar gaji sesuai UMK.

Setelah itu peneliti bertanya kembali bagaimana jika ada kesepakatan antara pengusaha/perusahaan dan pekerja untuk membayar gaji lebih rendah dari Upah Minimum? Lalu inilah jawaban dari Ibu TL:

“Selagi para pekerja menyetujui dan memang ada hal yang membuat perusahaan membayar gaji di bawah UMK tidak apa-apa. Apalagi kita

---

<sup>92</sup>*Ibid.*

<sup>93</sup>*Ibid.*

berada di masa sekarang ini. Tetapi tetap kami para pengawas memantau perusahaan tersebut. Apabila keadaan perusahaan tersebut sudah membaik tetapi masih membayar gaji di bawah UMK, maka kami bisa memberikan nota pemeriksaan dulu untuk perusahaan tersebut. Kan perusahaan tersebut bisa melaporkan ke kami untuk menanggukkan pembayaran UMK.”<sup>94</sup>

Dari hasil wawancara diatas, apabila ada kesepakatan antara perusahaan dan pekerja untuk membayar gaji lebih rendah dari UMK, menurut penuturan Ibu TL selagi para pekerja tersebut menyetujui dan memang ada hal yang membuat perusahaan membayar gaji dibawah UMK itu tidak apa-apa. Karena ini masih dalam masa pandemi COVID-19 ini jadi mungkin berdampak pada perusahaan tersebut. Tetapi perusahaan itu masih dalam pantauan Disnakertrans. Apabila perusahaan tersebut sudah mampu tapi masih membayar gaji dibawah UMK maka kami para pengawas Disnakertrans terpaksa harus memberikan nota pemeriksaan. Karena kalau masih tidak mampu juga para perusahaan bisa mengajukan penangguhan pembayaran UMK.

Lalu peneliti kembali bertanya apakah ada syarat-syarat agar perusahaan membayar gaji sesuai UMK? Kemudian Ibu TL menjawab syarat khususnya tidak ada, pokoknya apabila suatu perusahaan formal berdiri, perusahaan tersebut harus membayar upah sesuai UMK.<sup>95</sup>

Dari hasil wawancara diatas, menurut Ibu TL apabila suatu perusahaan formal berdiri, maka perusahaan tersebut harus membayar gaji sesuai UMK.

## 6. Informan 1

Nama : SD

---

<sup>94</sup>*Ibid.*

<sup>95</sup>*Ibid.*

Umur : 30 Tahun

Jabatan : HRD di PT. Makassar Megaputra Prima

Peneliti mengajukan pertanyaan yang sudah peneliti siapkan, yaitu adalah apakah benar gaji karyawan disini sesuai UMK? Lalu Ibu SD menjawab iya, kalau gaji karyawan semua disini rata-rata untuk staf, marketing, manager, atau supervisor semua sudah dipastikan UMK ya, tapi yang membedakannya cuma di intensifnya aja.<sup>96</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, untuk di Perusahaan PT. Makassar Megaputra Prima rata-rata karyawan seperti staf, marketing, manager, supervisor, dan pekerja lain semua gaji nya sudah sesuai UMK yang membedakanya hanya pada intensifnyasaja.

Lalu peneliti bertanya bagaimana proses perusahaan mendaftarkan PKWT untuk karyawannya? berikut penuturan dari Ibu SD:

“Proses perusahaan mendaftarkan PKWT ke Disnaker yaitu pertama-tama kami cetakan dulu setelah itu harus lengkap ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan pembuat PKWT dan General Manager baru kami mengajukan langsung ke Disnaker dan saya sebagai HRD langsung yang mengantarkannya. Dan ini tidak bisa daring ya karena ini bentuknya dokumen dan memang harus dilegalisir oleh Disnaker.”

Berdasarkan wawancara diatas, proses perusahaan untuk mendaftarkan PKWT untuk pekerjanya ke Dinas Tenaga Kerja yaitu pertama-tama kami disiapkan dulu dokumennya setelah itu ditandatangani oleh General Manager dan pekerja yang bersangkutan yang ingin mencatatkan PKWT, setelah selesai ditandatangani HRD dari Perusahaan langsung mengantarkan dokumennya untuk mendaftarkan karyawan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja. Karena

---

<sup>96</sup>Wawancara Dengan Ibu SD di PT. Makassar Megaputra Prima Kota Palangka Raya, 11 September 2021.

mendaftarnya tidak bisa melalui daring karena dokumen tersebut harus dilegalisir pihak Disnaker, jadi dokumen tersebut harus langsung di antar ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya.

Setelah itu peneliti bertanya kembali apakah pernah Dinas Tenaga Kerja mengundang perusahaan ini untuk sosialisasi tentang UMK yang diadakan Disnaker? dan bagaimana para pengawas dari Disnakertrans mengawasi perusahaan ini? Lalu ini jawaban dari Ibu SD:

“Kalau untuk tahun ini sepertinya belum pernah ya, tapi kalau tidak salah tahun lalu memang ada sosialisasi. Biasanya kami saja yang sering ke Disnaker kota untuk minta pencatatan PKWT itu. Untuk pengawas Disnakertrans Provinsi memang ada di bulan april lalu kesini untuk mengaudit perusahaan ini. Tetapi mereka mengajukan surat pemberitahuan dahulu bahwa mereka akan melakukan audit dan kami dikasih jadwalnya tanggal sekian nih misalnya, mereka datang kesini kami sudah menyiapkan segala macam datanya dan berita acaranya semua sudah kami siapkan, dan pengauditannya lancar aja disini.”<sup>97</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya untuk tahun 2021 ini belum mengadakan sosialisasi tentang UMK. Perusahaan saja yang sering mendatangi Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya untuk mencatatkan karyawannya PKWT. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah di bulan April 2021 ini memang ada mendatangi perusahaan tersebut untuk mengaudit, tetapi Disnakertrans memberikan surat pemberitahuan terlebih dahulu dengan memberikan jadwal bahwa akan melakukan pengauditan di perusahaan tersebut.

## 7. Informan 2

Nama : A

---

<sup>97</sup>*Ibid.*

Umur : 23 Tahun

Jabatan : Pekerja Yang Menerima Gaji Sesuai UMK

Peneliti bertanya kepada informan sesuai pertanyaan yang sudah peneliti siapkan pada pedoman wawancara, yaitu apakah benar gaji saudara sesuai UMK? Lalu Saudara A menjawab: Ya benar, kalau saya disini emang gajinya udah sesuai UMK.<sup>98</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, gaji saudara A memang sudah sesuai UMK di Perusahaan tempat dia bekerja tersebut. Lalu peneliti bertanya kembali apakah gaji tersebut bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Kemudian Saudara A menjawab:

“Kalau saya merasa cukup dengan gaji segitu untuk sehari-hari untuk makan, biaya transport dan kebutuhan lain-lain saya rasa itu sudah cukup ya, dan apalagi saya masih belum berkeluarga jadi tidak ada tanggungan. Kadang cuman ngasih orang tua aja. Apalagi kadang juga ada bonuskan jadi Alhamdulillah masih cukup aja masih bisa buat nabung.”<sup>99</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, menurut saudara A gaji yang sudah ia dapatkan setiap bulannya ini sudah sangat cukup untuknya, apalagi dia masih belum berkeluarga jadi tidak ada tanggungan. Apalagi kadang dapat bonus dari perusahaan apabila penjualan yang lebih, jadi masih bisa buat nabung.

### 8. Informan 3

Nama : L

Umur : 22 Tahun

Jabatan : Pekerja Yang Menerima Gaji Sesuai UMK

---

<sup>98</sup>Wawancara dengan Saudara A di PT. Makassar Megaputra Prima Kota Palangka Raya, 8 September 2021.

<sup>99</sup>*Ibid*

Peneliti bertanya kepada informan sesuai dengan pertanyaan yang sudah peeneliti siapkan, yaitu apakah benar gaji saudari sesuai UMK? Dan Saudari L menjawab iya gaji saya sesuai UMK. Kayanya disini semua karyawannya emang rata-rata sesuai UMK, tidak ada yang dibawah.<sup>100</sup>

Berdasarkan wawancara diatas, di perusahaan tempat dia bekerja tidak ada yang gajinya dibayar dibawah UMK. Kemudian peneliti bertanya kembali apakah gaji tersebut bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari? Kemudian Saudari L menjawab:

“Untuk saya pribadi alhamdulillah cukup saja ya, karena saya sudah berkeluarga suami saya juga kerja, jadi kami bisa saling membantu setiap bulannya. Untuk gaji UMK segitu saya rasa di Palangka Raya ini sangat cukup soalnya harga bahan-bahan pokok di Palangka Raya ini kan untuk makan masih ada yang murah tergantung kitanya aja lagi bagaimana menggunakan uangnya.”<sup>101</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, menurut Saudara L gaji yang diterimanya sekarang sudah sangat cukup karena Saudara L juga sudah berkeluarga. Di Palangka Raya bahan pangan masih terjangkau dan tergantung orang-orang bagaimana cara menggunakan uang hasil gajinya tersebut.

### C. Analisis Data

Peneliti menganalisis hasil penelitian dengan cara membahas dan mengkaji sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu implementasi kebijakan Upah Minimum Kota di Kota Palangka Raya dan kendala dalam implementasi kebijakan Upah Minimum Kota di Kota Palangka Raya.

---

<sup>100</sup>Wawancara dengan Saudari L di PT. Makassar Megaputra Prima Palangka Raya, 8 September 2021.

<sup>101</sup>*Ibid.*

## **1. Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Palangka Raya**

Berdasarkan hasil dari penyajian di atas, Implementasi Kebijakan UMK di Kota Palangka Raya ini dibagi menjadi dua yaitu dari sisi pelaksanaan dan sisi pengawasan, karena pengawas yang mengawasi UMK di Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dalam beberapa tahun terakhir ini di pindah ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, jadi Disnaker Kota hanya melaksanakan Kebijakan tentang upah saja, sisanya dilakukan oleh Pengawas yang sekarang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

### **a. Dari Sisi Pelaksanaan**

Hasil yang didapatkan dari penyajian data di atas menurut peneliti bahwa Implementasi (Pelaksanaannya) dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dalam kebijakan UMK ini yang pertama adalah Disnaker turut serta untuk melaksanakan rapat kebijakan penetapan Upah Minimum Kota di Palangka Raya. UMK di Kota Palangka Raya ini ditetapkan oleh Gubernur. Dalam Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 188.44/604/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2021 (terlampir) UMK di Kota Palangka Raya tahun 2021 ini adalah Rp 2.931.674,00. Sebelum Gubernur menetapkan UMK di Kota Palangka Raya, para lembaga dan organisasi seperti Dinas Tenaga Kerja itu sendiri, lalu Dewan pengupahan, Dewan Pakar dari Universitas Palangka Raya, APINDO, Serikat Pekerja/buruh, Para pengusaha, Badan Pusat Statistik,

Disperindag, dan lembaga serta organisasi lain yang berkaitan ini melakukan rapat terlebih dahulu, setelah adanya kesepakatan dalam rapat tersebut barulah Gubernur menetapkannya dengan mengeluarkan Surat Keputusan.

Tetapi dalam melaksanakan rapat dengan para dewan pengupahan kota di Palangka Raya ini harus setelah penetapan upah di provinsi, apabila di Disnakertrans Provinsi sudah mengadakan rapat penetapan Upah Minimum Provinsi maka para Disnaker Kota meminta hasil dari rapat tersebut untuk dirapatkan lagi dengan para dewan pengupahan kota. Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya mengadakan rapat dan hasil rapat tersebut harus mendapat persetujuan dari Gubernur, apabila Gubernur menolak maka usulan dikembalikan ke komisi untuk dikaji dan diusulkan kembali. Setelah itu apabila Gubernur sudah menyetujuinya maka disampaikanlah kepada Menteri Ketenagakerjaan RI. UMK ditetapkan dengan dilihat bagaimana tingkat inflasi, tingkat pertumbuhan ekonomi dan tingkat suku bunga, maknya naik turunnya kondisi ekonomi berpengaruh terhadap penetapan UMK.

Penyajian tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, pada pasal 49 ayat 1 dan 2 yaitu: Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kab/Kota berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh pada sektor yang bersangkutan; dan penetapan tersebut setelah mendapat saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan Kab/Kota sesuai dengan tugas dan

kewenangannya.<sup>102</sup> Sama halnya juga pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 98 yaitu: Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahannasional di bentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kab/Kota; Keanggotaan dewan pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.<sup>103</sup> Hal penetapan UMK ini juga sejalan dengan teori di Bab II, menurut Dalinama Telaumbanua dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan* menjelaskan bahwa tata cara penetapan UMK adalah Gubernur menetapkan UMK dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota. Rekomendasi disampaikan kepada Gubernur melalui SKPD provinsi di bidang ketenagakerjaan atas saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kab/Kota yang telah dibentuk.<sup>104</sup>

Yang kedua, Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dalam meimplementasikan Kebijakan UMK ini adalah dengan mengadakan sosialisasi kepada para pekerja dan pengusaha tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman kepada mereka bahwa pembayaran upah itu harus dilaksanakan perusahaan kepada setiap pekerja. Sebelum Pandemi COVID-19 ini Disnaker selalu melakukan sosialisasi dengan mengundang langsung para perusahaan dan pekerja ke Disnaker atau langsung melakukan

---

<sup>102</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 49 ayat (1) dan (2).

<sup>103</sup>Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 98 ayat (1) dan (2).

<sup>104</sup>Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019, h. 36.

perjalanan dinas ke beberapa perusahaan di Kota Palangka Raya ini agar bisa melihat langsung kegiatan para pekerja di perusahaan sambil mensosialisasikan tentang pentingnya UMK. Dikutip dari berita online yang diterbitkan oleh *betang.tv*, Pemerintah Kota Palangka Raya melalui Disnaker menggelar sosialisasi keputusan Gubernur Kalteng tentang Upah Minimum Kota (UMK) Palangka Raya tahun 2020, yang dilaksanakan di Aula Disnaker setempat, Rabu tanggal 4 Desember 2019 (terlampir).

Pada sosialisasi tersebut Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Palangka Raya, Ir. Sidan, SH. menyampaikan, dasar pelaksanaan kegiatan ini adalah telah ditetapkannya Keputusan Gubernur Kalteng No : 188.44/546/2919 tentang Upah minimum Kota (UMK) ini dari UU tahun 1945 UU No.3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah dan hasil dari sidang Dewan. Kegiatan tersebut dengan menghadirkan pemateri dari perwakilan ketua Dewan Pengupahan Kota Palangka Raya, Dr Lelo Sentani SE MM dan Britman Banlo S.Pt. Tujuan ditetapkan UMK ini adalah untuk kesejahteraan hidup pekerja dengan keluarga, ucap Ir. Sidan, SH. Lalu beliau juga menambahkan pada tahun 2017, ada 2 cara menghitung menetapkan UMK yaitu inflasi dan pendapatan nasional dan ada survei kehidupan yg layak (KHL) menetapkan KHL 5 tahun sekali.<sup>105</sup>

Tahapan ditetapkannya UMK berdasarkan tingkat inflasi, tingkat kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan

---

<sup>105</sup>Betang.tv, <https://betang.tv/pemko-palangka-raya-gelar-sosialisasi-umk-2020/> (Online 14 September 2021)

pertumbuhan ekonomi. Pada tahun 2020 sampai dengan 2021, Dinas Tenaga Kerja tidak ada lagi mengadakan sosialisasi yang mengundang Perusahaan dan pekerja langsung ke kantor, sosialisasi dilakukan hanya melalui daring saja. Contohnya beberapa waktu lalu pada hari selasa tanggal 27 Juli 2021 (terlampir), Dinas Tenaga Kerja melalui bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mengadakan sosialisasi tentang Kegiatan Penyelesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Wilayah Kota Palangka Raya, bertempat di Aula Disnaker Kota Palangka Raya, secara daring melalui Zoom Meeting, Kepala Dinas Tenaga Kerja berharap kedepannya tidak ada perselisihan antara pekerja dan perusahaan di Kota Palangka Raya. Sosialisasi ini juga berhubungan dengan para pekerja dan pengusaha agar di masa sekarang ini saling memahami dan bisa mencari jalan keluar.<sup>106</sup>

Dari penyajian data diatas, tujuan dan manfaat implementasi kebijakan UMK di Kota Palangka Raya ini adalah untuk mensejahterakan pekerja, untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya, dan manfaatnya untuk menjadi jaring pengaman dan melindungi pekerja dari eksploitasi para pengusaha atau agar pengusaha tidak semena-mena dengan para pekerja. Penyajian ini sepaham dengan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada pasal 4 bagian c dan d yaitu: memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga

---

<sup>106</sup>Dinas Tenaga Kerja, <https://disnaker.palangkaraya.go.id/sosialisasi-kegiatan-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-mogok-kerja-dan-penutupan-perusahaan/> (Online 15 Agustus 2021)

kerja dan keluarganya.<sup>107</sup> Ini juga sejalan dengan yang diuraikan pada teori Bab II, menurut Murtadho Ridwan dalam bukunya *Standar Upah Pekerja Menurut Ekonomi Islam* mengungkapkan bahwa tujuan dan manfaat upah minimum adalah untuk mengontrol kesewenang-wenangan majikan dalam menentukan upah. Oleh Sebab itu majikan tidak dapat membayar upah pekerja kurang dari upah yang telah ditentukan kadar minimumnya agar kebutuhan hidupnya terpenuhi.<sup>108</sup> Sejalan juga dengan teori Hadi Muttaqin Hasyim dalam *Penggajian Dalam Islam* mengungkapkan bahwa pengusaha berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah, jangan ditunda-tunda. Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja. Dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut ada diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya.<sup>109</sup>

Yang Ketiga, dalam mengimplementasikan kebijakan UMK ini Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya hanya bertugas untuk pencatatan PKWT saja. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

---

<sup>107</sup>Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 4 bagian (c) dan (d).

<sup>108</sup>Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam" Upah Minimum, Vol:1, No.2, Desember 2013, h. 250.

<sup>109</sup> Hadi Muttaqin Hasyim, "Penggajian Dalam Islam", <http://www.muttaqinhasyim.wordpress.com> (Online 27 Oktober 2021)

No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menjadi pihak dalam perjanjian adalah pekerja secara pribadi dan langsung dengan pengusaha. Isi dari PKWT bersifat mengatur hubungan individual antara pekerja dengan perusahaan/pengusaha, contoh isi perjanjian tersebut adalah kedudukan atau jabatan, gaji/upah pekerja, tunjangan serta fasilitas apa yang didapat pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.<sup>110</sup> Karena untuk masalah UMK pekerja tetap itu diawasi langsung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

b. Dari Sisi Pengawasan

Pengawas ketenagakerjaan ini awalnya berada di Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya, tetapi dalam beberapa tahun terakhir pengawas ketenagakerjaan di pindahkan oleh pemerintah, dan para pengawas ketenagakerjaan sekarang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

Hasil yang didapatkan dari penyajian data diatas menurut peneliti cara Disnakertrans melalui para pengawas dalam meimplementasikan kebijakan UMK ini adalah yang pertama adalah dengan melakukan

---

<sup>110</sup>Gajimu, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja/pkwt> (Online 9 September 2021)

pembinaan, dari penyajian diatas dijelaskan UMK tentunya adalah upah atau nilai terendah untuk perusahaan formal, untuk para pekerja 0 tahun atau dibawah satu tahun. UMK ini untuk perusahaan formal, usaha kecil atau mikro disebut UMKM, jadi itu tidak memakai UMK, usaha UMKM itu contohnya seperti warung makan, toko, dll. Sedangkan usaha yang memakai UMK itu seperti perusahaan besar dan hotel besar. Tentunya ada yang belum melaksanakan UMK yaitu usaha yang masuk dalam UMKM.

Pada Peraturan Pemerintah No 7 Tahun 2021 pasal 35, Kriteria perusahaan yang harus membayar gaji sesuai UMK adalah Usaha Menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan Usaha Menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah). Tetapi Nilai nominal kriteria ini dapat diubah sesuai dengan perkembangan perekonomian.<sup>111</sup>

Oleh sebab itu mengapa di Palangka Raya masih adanya usaha yang belum membayar gaji sesuai UMK ternyata memang kriteria perusahaan tersebut belum termasuk masuk ke dalam UMKM. UMKM gaji karyawannya memang tidak sesuai UMK hanya sesuai dengan kesepakatan dari pekerja dan pengusaha saja. Para pengawas Disnakertrans bertugas untuk membina perusahaan agar tidak semena-mena dengan para pekerja.

---

<sup>111</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2021 Pasal 35 ayat (3) dan (5).

Apabila ada yang melanggar dalam hal tidak membayar gaji sesuai UMK atau berlaku tidak adil kepada pekerja maka pengawas bisa langsung menegur dengan memberi peringatan Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Disnakertrans.

Yang kedua, Pengawas Disnakertrans dalam meingimplementasikan kebijakan UMK ini bisa mengeluarkan Nota Pemeriksaan. Nota Pemeriksaan adalah peringatan dan/atau perintah tertulis Pengawas Ketenagakerjaan yang ditujukan kepada Pengusaha atau Pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan. Setiap Pengawas dari Disnakertrans wajib membuat Nota Pemeriksaan setelah melakukan Pemeriksaan.

Dari penuturan Ibu TL, para Pengawas dari Disnakertrans melakukan pengawasan kepada perusahaan yang tidak taat aturan dengan memberi nota pemeriksaan waktu pertama 30 hari, dalam 30 hari ini para Pengawas melihat reaksi dari perusahaan apakah mereka akan memperbaiki sistem pembayarannya atau kesalahannya. Setelah 30 hari masih belum ada balasan dari perusahaan tersebut, maka diberi lagi waktu kedua yaitu 14 hari. Setelah 14 hari masih belum juga ada balasan dari nota pemeriksaan tersebut, maka para Pengawas Disnakertrans harus melakukan penindakan. Tetapi untuk saat ini kota Palangka Raya masih belum ada perusahaan yang ditindak, karena para perusahaan formal tersebut masih bisa dibina.<sup>112</sup>

---

<sup>112</sup> Wawancara dengan Ibu TL di Kota Palangka Raya, 9 Juli 2021.

Ini sama halnya dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tatacara Pengawasan Ketenagakerjaan (terlampir) dijelaskan bahwa pengawas ketenagakerjaan melakukan perencanaan terlebih dahulu, setelah itu baru melakukan pelaksanaan yang meliputi pembinaan dan pemeriksaan dengan memastikan berjalannya norma sesuai dengan rencana pengawas. Lalu apabila pembinaan tidak berhasil para pengawas memberikan nota pemeriksaan yang sudah diatur batas waktunya. Pemeriksaan ini bersifat tertutup hanya diketahui oleh pihak pengawas dan perusahaan kecuali pemeriksaan khusus hasil pengaduan masyarakat (termasuk pekerja) maka perkembangan pemeriksaan dan nota pemeriksaannya harus diketahui oleh pengadu.<sup>113</sup>

Pengusaha dilarang membayar upah karyawan lebih rendah dari upah minimum, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum maka perusahaan tersebut boleh minta penangguhan sesuai dengan Keputusan Menteri melalui Disnakertrans. Dari penyajian diatas, di Palangka Raya masih belum ada perusahaan formal yang membayar gaji dibawah UMK. Artinya di Palangka Raya para perusahaan masih mentaati peraturan pemerintah dan masih melaksanakan pembayaran upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Lain lagi halnya dengan UMKM, UMKM bisa diartikan sebagai bisnis yang dijalankan individu, rumah tangga, atau badan usaha ukuran kecil yang dalam membayarkan gaji karyawannya hanya sesuai kesepakatan.

---

<sup>113</sup> Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016.

Yang ketiga, apabila perusahaan dalam pembinaan dan sudah diberi nota pemeriksaan tetapi masih belum memperbaiki kesalahannya juga, maka pengawas ketenagakerjaan dapat langsung memberikan sanksi. Apabila ada perusahaan yang melanggar pembayaran gaji maka perusahaan tersebut bisa dipidanakan, menurut penuturan Ibu TL sanksi apabila perusahaan tidak membayar gaji sesuai ketentuan maka itu termasuk pelanggaran dan bisa dipidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit 100 juta dan paling banyak 400 juta rupiah.<sup>114</sup> Hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 185 yaitu: Barang siapa yang melanggar ketentuan pembayaran Upah maka akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).<sup>115</sup> Jadi apabila pengusaha melanggar pembayaran gaji sesuai upah minimum, maka suatu perusahaan tersebut dapat dipidanakan sesuai yang sudah disebutkan diatas, dan itu termasuk dalam pelanggaran. Tetapi untuk di Palangka Raya ini masih tidak ada perusahaan yang sampai dipidanakan karena melakukan pelanggaran tentang tidak membayar upah minimum, semua masih bisa diselesaikan antara perusahaan dan pekerja/buruh saja.

---

<sup>114</sup> Wawancara dengan Ibu TL di Palangka Raya, 9 Juli 2021.

<sup>115</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 185.

## **2. Kendala dalam Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota di Kota Palangka Raya**

Berdasarkan hasil dari penyajian di atas, dalam Implementasi Kebijakan UMK di Kota Palangka Raya telah dibagi menjadi dua yaitu dari sisi pelaksanaan dan sisi pengawasan. Oleh sebab itu dalam kendala ini, peneliti membagi kendala tersebut menjadi dua bagian juga. Peneliti akan menjelaskan kendala dalam tahapan implementasi kebijakan UMK dan juga menambahkan kendala umum yang telah disebutkan oleh para subjek penelitian ini.

### **a. Dari Sisi Pelaksanaan**

Kendala dalam tahapan pelaksanaan ini adalah yang pertama yaitu rapat pada penetapan UMK di Kota Palangka Raya yang diadakan oleh Dinas tenaga Kerja Kota Palangka Raya, kadang para serikat pekerja/buruh yang di undang untuk perwakilan rapat tersebut beradu argumen dengan para Dewan dan perusahaan tentang ketidaksepakatannya dalam penetapan UMK. Dalam rapat penetapan UMK ini para pekerja/buruh dan perusahaan ingin lebih diperhatikan lagi untuk masalah pengupahan agar para Dewan yang menetapkan UMK ini menemukan solusi agar tidak memberatkan kedua belah pihak yang bersangkutan.

Yang kedua yaitu sosialisasi, dalam sosialisai kendala yang dihadapi Disnaker Kota Palangka Raya adalah terbatasnya perusahaan yang diundang, Disnaker hanya mengundang kurang lebih 25 perusahaan untuk perwakilan dari seluruh perusahaan formal di Kota Palangka Raya. Dan karena adanya masa Pandemi COVID-19 ini, di tahun 2020 Disnaker

melaksanakan sosialisasi secara tidak langsung atau tidak bertatap muka mereka hanya melaksanakan sosialisasi lewat daring melalui aplikasi Via Zoom.

Yang ketiga yaitu pencatatan PKWT, dalam pencatatan PKWT kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya khususnya di bidang Hubungan Industrial, yaitu mereka mencatatkan PKWT ini hanya untuk Perusahaan yang membayar gaji sesuai UMK saja. Jadi apabila ada perusahaan yang mengajukan karyawannya untuk dicatatkan PKWT tetapi waktu dilihat lampiran slip gaji karyawan tersebut tidak sesuai UMK, maka Disnaker tidak bisa mencatatkan karyawan tersebut termasuk dalam pegawai PKWT dan otomatis karyawan tersebut tidak bisa di daftarkan perusahaan untuk mendaftarkan jaminan kesehatan pekerja.

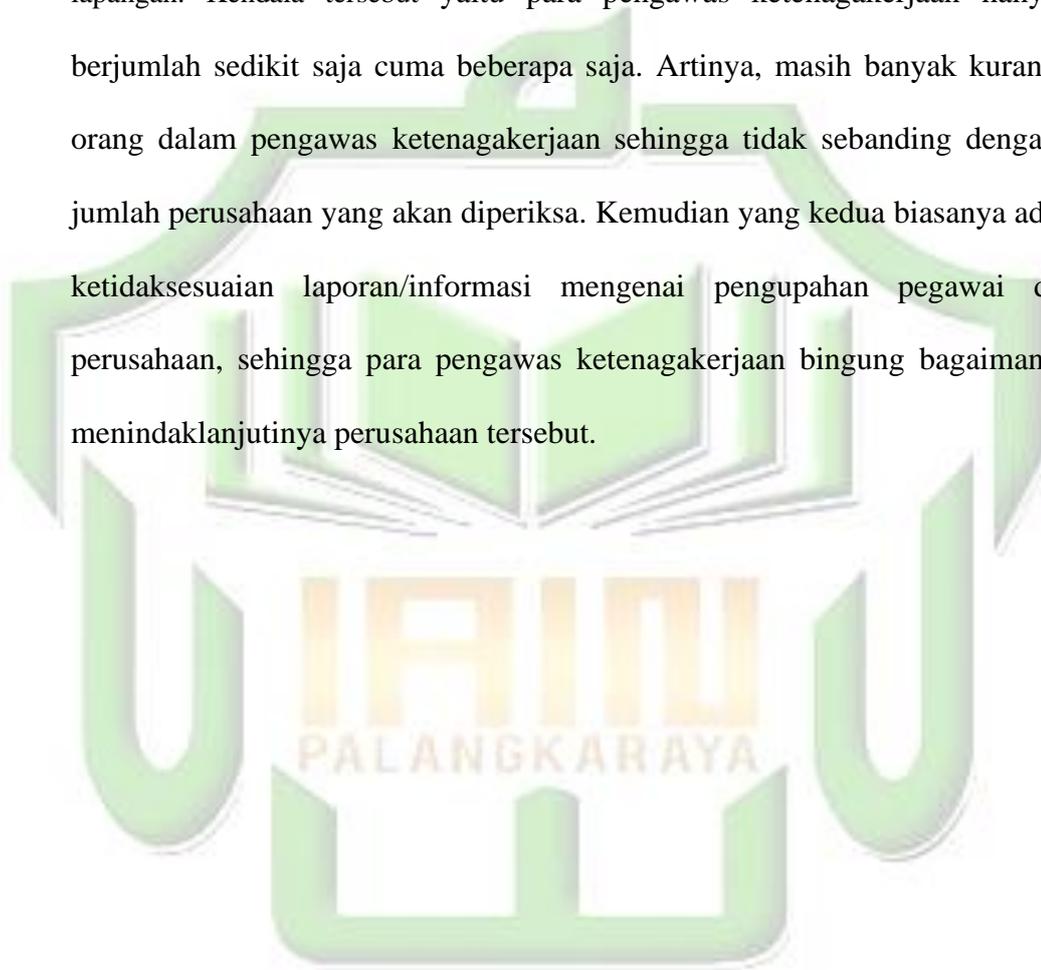
Kendala umum dalam pelaksanaan untuk para Disnaker Kota Palangka Raya adalah terbatasnya wewenang mereka dalam melaksanakan kebijakan UMK ini, mereka tidak memiliki kewenangan dalam menindak perusahaan formal yang membayar gaji dibawah UMK. Dari penyajian data diatas, padahal saat mereka melakukan perjalanan dinas ke beberapa perusahaan yang ada di Kota Palangka Raya ini, mereka menemukan perusahaan yang membayar gaji dibawah UMK. Tetapi itu bukan wewenang mereka untuk menindak, jadi itu langsung saja diserahkan kepada para pengawas ketenagakerjaan. Disnaker hanya mampu menyampaikan, menyarankan dan memberi tau para perusahaan agar mentaati aturan yang telah berlaku.

b. Dari sisi Pengawasan

Dari sisi pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah dalam mengimplementasikan kebijakan UMK di Kota Palangka Raya memiliki beberapa tahapan kendala. Yang pertama dalam pembinaan, pihak perusahaan kadang memiliki banyak alasan jika dimintai keterangan dalam hal pemenuhan UMK ataupun dalam hal lainnya ketika kami sidak (pengawasan mendadak), tetapi ketika para pengawas sudah memberi surat pemberitahuan kepada perusahaan bahwa akan diadakannya audit pada tanggal yang sudah ditentukan dalam surat pemberitahuan itu, maka mereka sudah mempersiapkan datanya agar para pengawas lebih mudah melakukan pengawasan dan pembinaan.

Kendala selanjutnya dalam pemberitahuan nota pemeriksaan dan sanksi, kendala yang di hadapi pengawas ketenagakerjaan adalah para perusahaan kadang tidak merespon dengan baik apabila diberi nota pemeriksaan pertama yaitu pada 30 hari tersebut. Sehingga para pengawas memberi teguran dengan memberikan surat nota pemeriksaan kedua selama 14 hari. Setelah 14 hari tersebut barulah para perusahaan merespon dan membalas surat nota pemeriksaan dari pengawas Disnakertrans tersebut karena mungkin perusahaan takut untuk diberikan sanksi. Jadi, sejauh ini kendala yang dihadapi pengawas ketenagakerjaan hanya sampai pemberian nota pemeriksaan kepada para perusahaan saja. Karena di Palangka Raya masih belum ada perusahaan yang sampai diberikan sanksi pidana.

Ada beberapa kendala umum dalam pengawasan yang dilakukan oleh para pengawas ketenagakerjaan hadapi, proses pemeriksaan di lapangan pada kenyataannya tidak selalu berjalan sebagaimana yang telah direncanakan. Hal tersebut disebabkan karena adanya hambatan-hambatan yang timbul dalam pengawasan sehingga mengakibatkan terganggunya proses pengawasan di lapangan. Kendala tersebut yaitu para pengawas ketenagakerjaan hanya berjumlah sedikit saja cuma beberapa saja. Artinya, masih banyak kurang orang dalam pengawas ketenagakerjaan sehingga tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang akan diperiksa. Kemudian yang kedua biasanya ada ketidaksesuaian laporan/informasi mengenai pengupahan pegawai di perusahaan, sehingga para pengawas ketenagakerjaan bingung bagaimana menindaklanjutinya perusahaan tersebut.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Implementasi kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) telah memiliki dasar hukum yang kuat dengan disahkannya Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 188.44/604/2020 tentang Upah Minimum Kab/Kota Tahun 2021. Dari sisi pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja meimplementasikan Kebijakan UMK ini adalah yang pertama dengan cara mengikuti rapat atau sidang penetapan UMK dengan para dewan pengupahan dan organisasi-oranisasi lain, kedua dengan sosialisasi tentang UMK kepada para pekerja dan pengusaha bahwa pembayaran upah ini harus dilaksanakan. Ketiga adalah melakukan pencatatan PKWT dan pengesahan PP untuk perusahaan. Dari sisi pengawasan Disnakertrans meimplementasikan Kebijakan UMK ini yang pertama dengan pembinaan, yang kedua dengan memberikan nota pemeriksaan kepada perusahaan yang tidak mentaati aturan, dan yang ketiga adalah memberikan sanksi.
2. Kendala dalam Implementasi Kebijakan UMK dari sisi pelaksanaan adalah yang pertama dalam rapat kadang pekerja dan pengusaha beradu argumen, dalam sosialisasi Disnaker hanya mengundang perwakilan kurang lebih 25 perusahaan saja tidak semua perusahaan yang ada di Palangka Raya. dan ketiga

dalam pencatatan PKWT, Disnaker hanya mencatatkan perusahaan yang membayar gaji sesuai UMK saja. Dan dari sisi pengawasan, kendala dalam pembinaan kadang perusahaan memiliki banyak alasan jika dimintai keterangan dalam hal pemenuhan UMK ataupun dalam hal lainnya ketika kami sidak, juga dalam nota pemeriksaan pertama selama 30 hari, para perusahaan kadang tidak merespon dengan baik apabila diberi surat peringatan nota pemeriksaan tersebut sehingga di peringatkan lagi dengan diberi waktu 14 hari.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, terdapat beberapa saran untuk dicermati dan ditindak lanjuti. Adapun yang peneliti sarankan dari hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya agar lebih sering lagi melakukan pembinaan dan sosialisasi kepada para pengusaha dan pekerja, agar mereka lebih memahami bahwa pembayaran Upah Minimum Kota ini harus dilaksanakan dan apabila melanggar maka akan ada sanksi pidananya. Dinas Tenaga Kerja lebih memaksimalkan kinerjanya untuk jadi penengah antara pekerja dan pengusaha apabila terjadi pelanggaran. Sosialisasi yang diadakan diperluas lagi dengan cara mensosialisasikan lewat banak media, sehingga dapat diketahui oleh banyak pekerja.
2. Bagi Perusahaan/Pengusaha agar selalu memenuhi pembayaran upah pekerja dan tidak menundanya, serta jangan sampai melakukan tindakan semena-mena kepada para pekerja karena kewajiban pengusaha untuk memperlakukan

pekerja sebagaimana mestinya dan menurut batas-batas yang dibenarkan Undang-Undang.

3. Bagi Pekerja agar memberikan kesadaran akan hak dan kewajiban sehingga dapat terciptanya iklim kerjasama yang sehat antara pekerja dan pengusaha.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta:BPFE.
- M. A, Morissan . 2018. *Manajemen Media Penyiaran: Strategi Mengelola Radio & Televisi Ed. Revisi*. Jakarta: Penada Media.
- Mardalis. 2004. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 1999. *Analisis Data Kualitatif*, Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: Univertas Indonesia Press.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Study Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik Bandung*: Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Kedua Puluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Kedua Puluh Tiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir, Noeng . 2000. *Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*, Yogyakarta: Raka Sarasin.

Ranupandojo, Heindjrachman. 2003. *Evaluasi Jabatan*. Yogyakarta EPPE, UGM.

Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.

Telaumbanua, Dalinama. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: DEEPUBLISH CV Budi Utama.

Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## **B. Jurnal**

Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam" Upah Minimum, Vol:1, No.2, Desember 2013.

## **C. Skripsi**

Aldo Bagaskara "Implementasi Kebijakan Tentang Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batu dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja" Skripsi Sarjana, Malang: Universitas Brawijaya, 2017.

Herlina, "Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Bandar Lampung Tahun 2016" Skripsi Sarjana, Purwokerto: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2015.

Tri Setyaningsih, "Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) Pada Perusahaan Swasta Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta" Skripsi Sarjana, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2008.

#### **D. Internet**

Anonymous, [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1590/5/141801060\\_file%205.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1590/5/141801060_file%205.pdf) (20 Juni 2021)

Anonymous, <https://www.gurupendidikan.co.id/implementasi-adalah/> ( Online 20 Juni 2021)

Borneo News, Budi Yulianto, <https://www.borneonews.co.id/berita/143214-perusahaan-tidak-patuhi-upah-minimum-provinsi-bisa-disanksi-pidana> (Online 20 Juni 2021)

Dinas Tenaga Kerja, <https://disnakertrans.kalteng.go.id/berita/read/266/upah-minimum-kabupaten-atau-kota-di-provinsi-kalimantan-tengah-ditahun-2020> (Online 3 November 2020)

Gajimu, <https://gajimu.com/gaji/gaji-minimum/pengertian-upah-minimum-2> (Online 5 Maret 2021)

Hadi Muttaqin Hasyim, “Penggajian Dalam Islam”, <http://www.muttaqinhasyim.wordpress.com> (Online 27 Oktober 2021)

Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt50c7d16e6ea32/ketentuan-upah-minimum-terhadap-perusahaan-kecil/> (Online 5 Maret 2021)

Kompas Tv, <https://www.kompas.com/skola/read/2020/02/06/210000269/kebijakan-publik--pengertian-tujuan-dan-ciri-ciri?page=all> (Online 20 Juni 2021)

Tribun News, <https://lampung.tribunnews.com/2016/03/01/ini-kriteria-pekerja-berhak-terima-upah-sesuai-umk> (Online 28 Februari 2021)