

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia yang penuh dengan kebutuhan, keinginan, serta tujuan menimbulkan setiap manusia ingin bekerja, karena dengan bekerja manusia akan memperoleh pendapatan berbentuk upah atas pikiran, keahlian, serta usaha yang pekerja berikan kepada pemberi kerja. Hasil dari bekerja yang berbentuk pendapatan dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup setiap hari. Pendapatan hasil kerja tersebut bisa dibedakan menjadi dua yaitu gaji dan upah. Gaji menurut pengertian ekonomi konvensional terkait dengan imbalan uang yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali sedangkan pengertian upah menurut ekonomi konvensional terkait dengan pemberian imbalan kepada tenaga kerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, yang dibayar dalam mingguan atau bahkan harian. Dalam teori ekonomi pendapatan antara pekerja atau karyawan tetap dengan pekerja tidak tetap atau buruh lepas disebut dengan upah.

Dalam era perkembangan zaman, salah satu permasalahan yang dapat membawa manusia untuk mempertahankan eksistensi hidupnya adalah dengan mempunyai penghasilan. Penghasilan tersebut dapat diperoleh salah satunya dengan bekerja, karena dengan bekerja manusia akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Sehingga diharapkan manusia dapat memenuhi kebutuhan hidup yang beraneka ragam macamnya. Dalam UUD 1945 disebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Upah dalam Islam dikenal dengan istilah *ijarah*, secara etimologi kata *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwad* yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah. Ijarah adalah pemilikan jasa dari seseorang yang menyewakan (*mu'ajir*) oleh orang yang menyewa (*musta'jir*), serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh seorang *mu'ajir*. Dengan demikian ijarah berarti transaksi terhadap jasa tertentu, dengan disertai kompensasi tertentu pula.

Dasar hukum yang berkaitan dengan upah pekerja sebagaimana dalam dasar hukum diatas juga disebutkan diantaranya dalam Surat Al-Thalaq ayat 6 berbunyi:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ
حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوهُنَّ بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُدِّضُوا لَهُ أُخْرَىٰ

“Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

Pada ayat tersebut memerintahkan untuk membayar kompensasi atas jasa, tentang berapakah nominalnya atau besaran upah yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kebiasaan masyarakat tersebut. Untuk mempertahankan suatu standar upah yang layak, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja. Cara kedua yang dianjurkan oleh Islam dalam menstandarisasikan upah diseluruh negeri adalah dengan membebaskan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan. Pada dasarnya persoalan upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan saja, akan tetapi lebih pada persoalan bagaimana kita memahami

dan menghargai sesama dan tolong-menolong antara yang satu dengan yang lainnya.

Negara mempunyai tugas dan kewajiban dalam merealisasikan dan mengimpletasikan prinsip jaminan sosial. Hal ini diambil atas dasar pertimbangan bahwa negara adalah yang bertanggung jawab terhadap rakyatnya, seluruh kaum Muslimin antara satu dengan yang lain adalah saling menjamin dan saling membantu. Tanggung jawab pemerintah suatu negara bersifat mutlak, tidak dibatasi oleh apapun.

Dinas Tenaga Kerja adalah Lembaga pemerintah 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.

Bedasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dalam aturan tersebut, kenaikan UMK bedasarkan kenaikan inflasi di tingkat provinsi pada tahun 2021. Di Jawa Barat kenaikan inflasi sebesar 1,7 persen atau sebesar Rp 33.741. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Cirebon memutuskan, kenaikan UMK pada tahun 2022 sebesar Rp 2.304.943.

Tabel 1.1: Data perusahaan berizin di Kota Cirebon

NO	Nama perusahaan	Status perusahaan
1	CV. Mean Tehnik	CV
2	CV. Gajah Mada Mobilindo	CV
3	Toko Plastik Kurnia	PO
4	PT. Gamatra Trans Ocean Shipyard	PT
5	Toko Alamdinah	PO
6	PT. Mensa Biansukses	PT
7	Laura Toko Mas	PO
8	Mega Jaya (Hian Tjong)	PO
9	Mega Jaya (Ahe)	PO
10	PT. Kaneman Niaga Mandiri	PT
11	UD. Wiwin Jaya	PO
12	PT. Bumi Mulya Waluyo	PT
13	PT. Edu jaya Sukses Abadi	PT
14	Reparasi dan Perawatan Sepeda Motor	PO
15	CV. Syaima Abiya Adiluhung	CV
16	CV. Badranaya Persada	CV
17	PT. Tigasatu Multindo Niaga	PT
18	PT. Generasi Anugerah Terang	PT
19	CV. Grand Medica	CV
20	Toko Putra Mulya	PO
21	PD. Sakapura	PO
22	CV. Lintang Raja	CV
23	PT. Kilau Gunung Berlian	PT
24	Danie Toys	PO
25	Mazze Toys	PO
26	Hokky Baby	PO
27	PT. Tedja Naba Transport	PT

28	PT. Kuda Hitam Asia	PT
29	CV. Baja Makmur	CV
30	Cv. Syandana	CV
31	Toko Murah Hati Putri	PO
32	CV. Cirebon Bayu Perkasa	CV
33	PT. Bagas Putra Gumilang	PT
34	CV. Teguh Gemilang	CV
35	CV. Tegar Gemilang	CV
36	CV. Afa Sejahtera Abadi	CV
37	CV. Handika Putra Sarana	CV
38	Green Salon	PO
39	King Diamond	PO
40	CV. Dinasty Karya	CV
41	CV. Surya Pratama Prada	CV
42	CV. Dwi Lestari	CV
43	Ibrahim Konstruksi	PO
44	CV. Bumi Rezeki	CV
45	Bengkel Mobil Cahaya Gemilang	PO
46	CV. Berkah Rahayu Perkasa	CV
47	CV. Seven Days	CV
48	PT. Generasi Milenial System	PT
49	PT. Cipta Daya Utama	PT
50	Faeyza Rizky Putra	PO
51	CV. Agy Putra	CV
52	Rumah Cantik Julia	PO
53	Donat Madu Cihanjuang	PO
54	Yono Putra	PO
55	RM. Alam Lestari	PO
56	PT. Saadah Bina Medika Utama	PT

57	Berla Salon	PO
58	SM	PO
59	Prima AC Mobil	PO
60	CV. Carmelia Carindo Sejahtera	CV
61	PT. Cipta Raya Bersama	PT
62	Kopi 63	PO
63	PT. Kokuo Harmonia Indonesia	PT
64	Koperasi Kartika Makmur Sejahtera	KOPERASI
65	PT. Djafani Maju Bersama	PT
66	PT. Suka Kreasi Mandiri	PT
67	Restoran Simpang Raya	PO
68	CV. Rayana Kreasi Digital	CV
69	UD. Alam Baru	PO
70	PT. Mega Raya Property	PT
71	Kurnia Agung Sejahtera	PO
72	Dokter AC	PO
73	Saudara, Fotocopy	PO
74	Toko Perlengkapan Bayi	PO
75	Toko Lapak Antik	PO
76	CV. Rattan Grand Furnitur	CV
77	PT. Tri Putra Persada	PT
78	Home Industri KJ	PO
79	PT. Konstruksi Pradana Indonesia	PT
80	PT. Hutchison 3 Indonesia	PT
81	CV. Berkah Jaya	CV
82	PT. Faher Hayad Bersatu	PT
83	Laura Café	PO
84	Laura Digital	PO
85	Laura Salon	PO

86	PT. Arsi Duta Lestari	PT
87	CV. Sultan Akbar Gemilang	CV
88	CV. Grage Mandiri	CV
89	Wake Cup Café	PO
90	CV. Cosmo Pratama	CV
91	CV. Matrik	CV
92	CV. Yosi Brothers	CV
93	PT. Putri Bungsu Cirebon	PT
94	CV. Khohan Jaya Abadi	CV
95	CV. Queen Jaya Abadi	CV
96	PT. Rejeki Abadi Teknik	PT
97	PT. Samudra Abadi Jaya	PT
98	PT. Pesona Sinar Pelangi	PT
99	PT. Ultima Sejahtera Baraya (ULTRAV)	PT
100	Perjuangan Sukses	PO
101	PT. Jalayatra Kontruksindo	PT
102	UD. Jati Makmur	PO
103	Toko Kota Baru	PO
104	Toko Eka	PO
105	CV. Victory Inovasi Prima	CV
106	My Story Resto	PO
107	PD. Sama Jaya	PO
108	Rumah Makan Pekalipan	PO
109	Ink Digital	PO
110	CV. Asia Baru	CV
111	Toko Habitat	PO
112	Putra Mandiri	PO
113	CV. Maju Wijaya Asih	CV
114	Sari Madu	PO

115	CV. Santoso Food	CV
116	Corona Tailor	PO
117	Percetakan Harapan Jaya	PO
118	CV. Fatih	CV

Guna pelaksanaan kebijakan pengupahan, diperlukan adanya pemantauan, atau pengawasan oleh tim pemantau pelaksanaan pengupahan tingkat provinsi dan Kabupaten/Kota. Berdasarkan pasal 178 ayat 1, undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pada Instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja di Daerah bertanggung jawab terhadap pemenuhan upah minimum oleh Perusahaan di wilayah masing-masing, termasuk di Kota Cirebon. Instansi yang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan (pengupahan) di Kota Cirebon adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

Permasalahan-permasalahan pemberian upah minimum Kota seperti diatas tentu tidak jauh beda dengan kondisi yang ada pada wilayah Kota Cirebon. Untuk mengetahui perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Cirebon sudah dapat melaksanakan ketentuan upah minimum Kota atau belum, harus ada pengawasan dari pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PERMENAKER), nomor 1 tahun 2020 tentang tatacara pengawasan ketenagakerjaan pada pasal 1 yang berbunyi: pengawas ketenagakerjaan berwenang memasuki perusahaan atau tempat kerja atau tempat tempat yang diduga dilakukannya pekerjaan dan melakukan pemanggilan kepada pengusaha atau pihak lain untuk mendapatkan keterangan yang diduga melakukan pelanggaran norma ketenagakerjaan.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan permasalahan terkait pengawasan ketenagakerjaan. Dalam pengawasannya terdapat perusahaan yang tidak memperkenankan atau mempersulit Tim Pengawas untuk melakukan pengawasan di wilayah perusahaan, dan perusahaan yang seperti ini tidak menerapkan upah minimum sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan atau terdapat hambatan-hambatan dalam melakukan pengawasan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas terkait pengawasan dinas tenaga kerja dalam pemberian upah minimum ke perusahaan, yang berjudul **IMPLEMENTASI PENGAWASAN DINAS TENAGAKERJA DALAM PEMBERIAN UPAH MINIMUM PADA PERUSAHAAN DI KOTA CIREBON DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial. Dalam penelitian ini mengkaji mengenai analisis implementasi pengawasan Dinas Tenaga Kerja pada pemberian upah minimum di Kota Cirebon dalam perspektif Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana topik kajiannya adalah upah minimum regional dalam perspektif hukum ekonomi syariah.

- #### **b. Pendekatan Penelitian**
- Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan gejala secara observasi perilaku para partisipan dan terlibat langsung dalam aktivitas-aktivitas mereka. Sehingga peneliti akan mendapatkan informasi yang lengkap mengenai isu yang diteliti. Dalam penelitian tersebut akan dilakukan observasi langsung pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon agar dapat berinteraksi secara langsung dengan

narasumber, sehingga peneliti dapat mengetahui informasi secara lengkap terhadap suatu isu yang sedang diteliti.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah menyangkut tentang analisis pengawasan Dinas Tenaga Kerja dalam pemberian upah minimum perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau belum.

1. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini digunakan agar tidak terjadinya perluasan pembahasan masalah serta untuk memberikan proses kemudahan dalam penelitian ini. Maka pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya akan membahas mengenai implementasi pengawasan Dinas Tenaga Kerjanya dalam memberipah UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana implementasi pengawasan Dinas Tenaga Kerja pada pemberian upah minimum di Perusahaan di Kota Cirebon dalam Perspektif UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
- b. Apa hambatan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan Pengawasan Pemberian upah minimum di Perusahaan di Kota Cirebon?
- c. Apa upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pengawasan pemberian upah minimum di Perusahaan Kota Cirebon?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan pokok permasalahan yang diangkat pula, maka penelitian ini mempunyai tujuan:

- a. Untuk mengetahui implementasi pengawasan Dinas Tenaga Kerja pada pemberian upah minimum diperusahaan di Kota Cirebon.
- b. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan Pengawasan Pemberian upah minimum di Perusahaan di Kota Cirebon.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pengawasan pemberian upah minimum diperusahaan Kota Cirebon.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis Untuk mengetahui dan menemukan permasalahan yang sedang diteliti mengenai implementasi pengawasannya pada pemberian upah bagi perusahaan di Kota Cirebon dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam hal pemberian upah diperusahaan di Kota Cirebon.
- b. Bagi Akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi di IAIN Syekh Nurjati Cirebon Khususnya Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kebijakan Institut dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- c. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas atau bahan panduan untuk penelitian selanjutnya.

D. Literatur Review

Penelitian terdahulu bertujuan untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini dan memuat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Studi mengenai Implementasi pengawasan Dinas Tenaga Kerja pada pemberian upah minimum bagi perusahaan di Kota Cirebon. Berdasarkan hasil penelusuran penulis, ada beberapa penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan judul penulis saat ini antara lain adalah sebagai berikut:

Pertama, Skripsi Firman Widia Nanda dengan judul “Peran Pemerintah Daerah dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi Usaha Kecil dan Menengah (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Kediri)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pemerintah Daerah dalam memberikan upah minimum regional ke UMKM. Penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan melakukan penelitian lapangan dari hasil wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian diketahui bahwa peran pemerintah daerah Kota Kediri belum maksimal karena masih banyak pengusaha yang tidak melakukan upah minimum, disebabkan kurangnya sosialisasi, monitoring dan pengawasan secara merata.

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang pengawasan pemerintah dalam pemberian upah minimum. Akan tetapi permasalahan yang diteliti berbeda. Permasalahan yang dikaji pada penelitian terdahulu di atas adalah perihal Peran Pemerintah Daerah dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi Usaha Kecil Dan Menengah. Sedangkan pada penelitian ini, yang dibahas mengenai implementasi pengawasan Dinas Sosial Tenaga kerja terhadap pemberian upah minimum bagi perusahaan di Kota Cirebon ditinjau dari UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kedua, Muhammad Zharfan Alim, dengan judul “Implementasi Surat keputusan Gubernur DIY No.370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten Tahun 2013 di Yogyakarta”. Penelitian ini dilakukan di DIY, dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Teknik pengumpulan data

menggunakan observasi, metode wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian yang dapat di peroleh bahwa faktor penghambat implementasi yang dilakukan pemerintah yogyakarta tersebut adalah yang pertama, penerapan UMK yang pertamakali disertai tingginya nominal UMK Yogyakarta tahun 2013 dibanding UMP 2012 bagi pengusaha. Kedua, masih banyak pengusaha di Yogyakarta yang belum mampu membayar upah sesuai UMK, ketiga, sikap pengusaha yang tidak mau mengajukan penangguhan.

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas Implementasi pemerintah dalam pemberian upah terhadap perusahaan. Akan tetapi permasalahan yang diteliti berbeda. Permasalahan yang dikaji pada penelitian terdahulu di atas adalah perihal implementasi pemberian upah berdasarkan surat keputusan Gubernur DIY. Sedangkan pada penelitian ini yang dibahas mengenai implementasi pengawasan Dinas Sosial Tenaga kerja terhadap pemberian upah minimum bagi perusahaan di Kota Cirebon ditinjau dari UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketiga, Novi Vanessa dengan judul “Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan”. Hasil penelitian yang dapat di peroleh bahwa pengawasan yang dilakukan sudah ada dan sudah sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku, tetapi belum berjalan efektif karena keterbatasan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan dengan perusahaan yang ingin diawasi tidak sebanding.

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang implementasi pengawasan pemerintah dalam pemenuhan hak/upah. Akan tetapi permasalahan yang diteliti berbeda. Permasalahan yang dikaji pada penelitian terdahulu di atas adalah perihal Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan. Sedangkan pada penelitian ini yang dibahas mengenai

implementasi pengawasan Dinas Sosial Tenaga kerja terhadap pemberian upah minimum bagi perusahaan di Kota Cirebon ditinjau dari UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keempat, Penelitian dalam bentuk jurnal dilakukan oleh Renny Magda Wiharnani, et al., dengan judul “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto”. Penelitian ini membahas tentang pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum Kota Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan kendala eksternal dalam pengawasan pelaksanaan upah minimum terdapat perusahaan-perusahaan menolak pengawasan pengawas ketenagakerjaan. Sedangkan upaya yang dilakukan dinas tenaga kerja melimpahkan kewenangan pengawas ketenagakerjaan yang semula menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi.

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang pengawasan pemerintah dalam pemberian upah minimum. Akan tetapi permasalahan yang diteliti berbeda, Permasalahan yang dikaji pada penelitian terdahulu di atas adalah perihal Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto. Sedangkan pada penelitian ini yang dibahas mengenai implementasi pengawasan Dinas Sosial Tenaga kerja terhadap pemberian upah minimum bagi perusahaan di Kota Cirebon ditinjau dari UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kelima, Hasil penelitian Tri Setya Ningsih yang berjudul “Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) pada Perusahaan Swasta oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta”. Hasil dari penelitian ini menerangkan bahwa dinas tenaga kerja Kota surakarta selama kurun waktu tahun 2007 bahwa perusahaan yang melanggar norma kerja termasuk perusahaan yang belum melaksanakan upah minimum Kota sebanyak 21 perusahaan. Perusahaan yang melanggar tersebut dengan itikad baik mau melaksanakan upah minimum Kota

yang ditetapkan setelah diberi nota peringatan 1 sampai dengan nota pemeriksaan.

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang pengawasan pemerintah dalam pemberian upah minimum. Akan tetapi permasalahan yang diteliti berbeda. Permasalahan yang dikaji pada penelitian terdahulu di atas adalah perihal Pengawasan Pemenuhan Upah Minimum Kota (UMK) pada Perusahaan Swasta oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Sedangkan pada penelitian ini yang dibahas mengenai implementasi pengawasan Dinas Sosial Tenaga kerja terhadap pemberian upah minimum bagi perusahaan di Kota Cirebon ditinjau dari UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dibuat untuk menjadi pisau analisis terhadap masalah penelitian. Kerangka pemikiran atau kerangka pikir merupakan suatu konsep pemikiran untuk menjelaskan masalah riset berdasarkan fakta-fakta, observasi dan telaah pustaka dan landasan teori.

Upah merupakan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh atau pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang atau barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Terdapat tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan adalah :

- a. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
- b. Membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimana melaksanakannya.
- c. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.

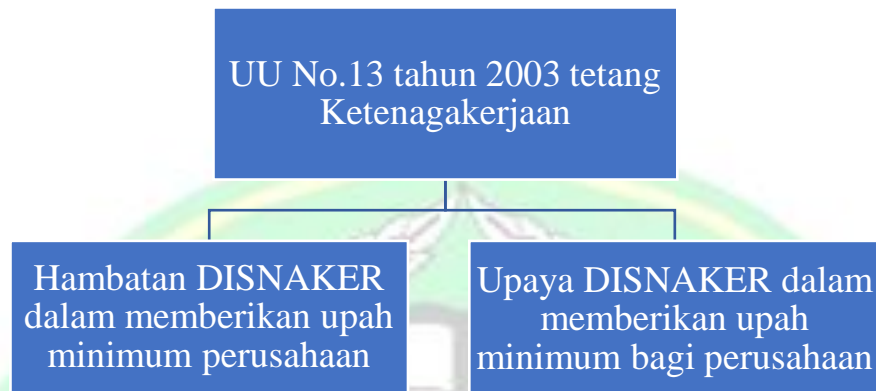
Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Tabel 1.2: Kerangka Pemikiran

Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon pada pemberian upah minimum bagi perusahaan di Kota Cirebon



F. Metodologi Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Penelitian deskriptif ditujukan untuk memaparkan dan menggambarkan fakta-fakta berdasarkan cara pandang atau kerangka berpikir tertentu. Metode ini sering disebut juga dengan metode analitik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu untuk memberi gambaran secara rinci, sistematis, dan menyeluruh mengenai semua hal yang berkaitan dengan implementasi pengawasan Dinas Tenaga Kerja pada pemberian upah minimum bagi Perusahaan di Kota Cirebon dalam perspektif UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1. Metode Penelitian dan Pendekatan Penelitian.

a. Metode penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang ditunjuk untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, pariwisata, aktivitas ekonomi, sikap, kepercayaan, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Pendekatan Penelitian, penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Adapun penelitian kualitatif mempunyai dua tujuan utama, yang pertama yaitu, menggambarkan dan mengungkap (*to describe and explore*) dan kedua menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*).

b. Pendekatan Penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan gejala secara observasi perilaku para partisipan dan terlibat langsung dalam aktivitas-aktivitas mereka. Sehingga peneliti akan mendapatkan informasi yang lengkap mengenai isu yang diteliti.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari tempat penelitian, berdasarkan sebagaimana adanya yang terjadi di lapangan, yang dialami, dan dipikirkan oleh informasi atau sumber data. Data primer dilakukan pada beberapa pihak terkait dalam hal ini adalah wawancara mendalam kepada staf Dinas tenaga kerja, ataupun orang yang terlibat didalamnya.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu dengan mengambil data secara tidak langsung dari Dinas atau data diambil dari pihak ketiga, data ini bersifat runtun waktu (*time series*). Data tersebut adalah berbagai literatur yang ada seperti buku-

buku, dokumen-dokumen, makalah, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian skripsi ini.

3. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa cara antara lain:

a. Observasi

Observasi ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan peneliti yaitu Dinas Tenaga Kerja bagaimana dalam melakukan pengawasan upah minimum kepada perusahaan di Kota Cirebon. Sedangkan yang akan di observasi adalah Staff pekerjanya sudah melakukan pengawasan pada perusahaan atau tidak.

Observasi ini dilakukan untuk mengetahui implementasi pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam melakukan pengawasan pada Perusahaan di Kota Cirebon sudah sesuai dengan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan atau belum.

b. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan interaksi kepada Narasumber, dalam hal ini peneliti akan mewawancarai staf pekerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dan Narasumber lain yang diperlukan dalam kegiatan penelitian tersebut.

Kemudian yang akan diwawancarai yaitu mengenai permasalahan Dinas Tenaga Kerja, pengawasannya, dan lain sebagainya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan penting peristiwa yang sudah dilakukan, rekaman wawancara yang diberikan oleh informasi, brosur-brosur, foto profil Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dan lain-lain.

d. Studi Pustaka

Selain menggunakan teknik-teknik diatas, data-data diperoleh melalui buku, jurnal, situs Internet yang menjadi referensi pendukung dalam penelitian ini.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga alur kegiatan yang terjadi bersamaan, yakni sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari laporan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum data, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, di cari tema dan polanya.

b. Penyajian Data

Penyajian data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam uraian singkat, bagan, dan sejenisnya, sehingga memudahkan peneliti dalam melihat pola-pola hubungan antara satu dengan data yang lainnya.

c. Verifikasi atau Penyimpulan Data

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data.

5. Tempat Penelitian

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti melakukan penelitian yang bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Jl. Mangunkusumo No.123 Pekiringan, Kec. Kesambi, Kota Cirebon Jawa Barat.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, maka peneliti menyusun penulisan skripsi ini dengan sistematika sebagai berikut:

BAB PERTAMA: Pendahuluan. Mencakup Latar belakang masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Literatur Review, Kerangka Pemikiran, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB KEDUA: Konsepsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja pada Pemberian Upah Minimum di Kota Cirebon. Bab ini mencakup teori Pengawasan, Ketenagakerjaan, Upah Minimum dalam UU No.13 Tahun 2003, Pengusaha/Perusahaan, serta Tenaga Kerja

BAB KETIGA: Deskripsi Objek Penelitian Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon. Bab ini mencakup tentang gambaran umum Kota Cirebon, gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, serta pemberian upah minimum di Kota Cirebon.

BAB KEEMPAT: Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi tentang pembahasan hasil penelitian implementasi pengawasan Dinas Tenaga Kerja pada pemberian upah minimum di Kota Cirebon, hambatan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pengawasan serta upaya yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pengawasan.

BAB KELIMA: PENUTUP. Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab ke empat sebagai jawaban singkat atas permasalahan yang diteliti. Penulis juga akan menyampaikan saran terhadap hasil penelitian yang telah diuraikan.

