

ABSTRAK

Upah merupakan hak pekerja yang harus diberikan oleh pengusaha. Upah yang dibayarkan kepada pekerja harus sesuai dengan ketentuan pengupahan yang berlaku yaitu upah minimum kabupaten/kota sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun masih banyak perusahaan di kabupaten pamekasan yang tidak menggaji pekerja/karyawannya sesuai dengan UMK tersebut. Pasal 90 melarang pengusaha untuk memberikan upah yang lebih rendah daripada upah minimum dan menyepakati perjanjian kerja yang dibawah upah minimum maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis dengan cara terjun langsung ke lapangan dengan objek penelitian yaitu PR. Cahaya Pro, PR. Safira Jaya dan PR. Mita Abadi. Dalam skripsi ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan teknik interview/wawancara yaitu tanya jawab secara lisan dan analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu menguraikan secara terperinci dalam bentuk kalimat.

Hasil penelitian Penelitian 3 perusahaan rokok dalam penelitian yaitu PR. Cahaya Pro, PR. Safira Jaya dan PR. Mita Abadi yang memiliki 3 jenis golongan pengupahan yaitu pekerja dengan sistem pengupahan harian, Borongan dan bulanan. Khusus untuk pekerja dengan sistem pengupahan harian dan borongan belum memenuhi UMK pamekasan, Meskipun perjanjian telah disepakati maka perjanjian tersebut batal demi hukum menurut pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena telah menyepakati upah di bawah UMK. Peran Disnakertrans Kabupaten Pamekasan sendiri diatur dalam Perbup No. 55 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. salah satu tugasnya adalah memberikan sosialisasi, pembinaan dan menjadi mediator. Sosialisasi yaitu dimana Disnakertrans mengundang atau mendatangi langsung ke tiap perusahaan yang ada di kabupaten pamekasan, pembinaan dilakukan mulai dari awal pekerja masuk kedalam suatu perusahaan dan mediator adalah fungsi dimana Disnakertrans menjadi mediator jika terjadi permasalahan mengenai hubungan industrial yaitu antara pekerja dan pihak perusahaan.

Kata Kunci: Upah Minimum Kabupaten/kota–Sistem Pengupahan–Implementasi

Abstract

Wages are workers' rights that must be given by employers. Wages paid to workers must be in accordance with applicable wage provisions, namely the regency / city minimum wage as stipulated in Law No. 13 of 2003 concerning Labor. But there are still many companies in the Pamekasan district that do not pay their workers / employees according to the UMK. Article 90 prohibits employers from giving wages lower than the minimum wage and agreeing to a work agreement for wages below the minimum wage, the agreement is null and void.

The research method used is an empirical legal research method with a sociological juridical approach by jumping directly into the field with the research object, namely PR. Cahaya Pro, PR. Safira Jaya and PR. Mita Abadi. In this thesis using data collection techniques, namely the interview technique / interview that is question and answer verbally and the analysis used is descriptive qualitative which describes in detail in the form of sentences.

Research results Research 3 cigarette companies in the study are PR. Cahaya Pro, PR. Safira Jaya and PR. Mita Abadi which has 3 types of remuneration namely workers with daily, wholesale and monthly wage systems. Specifically for workers with a daily and piece rate system they have not met the UMK Pamekasan, even though the agreement has been agreed, the agreement is null and void according to article 91 of Law No. 13 of 2003 concerning manpower because it has agreed wages below the UMK. The role of the Pamekasan Regency Manpower Office is regulated in Perbup No. 55 of 2016 concerning Position, Organizational Structure, Duties and Functions, and Work Procedures of the Office of Manpower and Transmigration. One of the tasks is to provide socialization, guidance and become a mediator. Socialization, where Disnakertrans invites or visits directly to every company in the Pamekasan regency, coaching is carried out from the beginning when workers enter a company and the mediator is a function where the Disnakertrans becomes a mediator if there are problems regarding industrial relations between workers and the company.

Keywords: Regency / city Minimum Wage - Wage System – Implementation

Kata Pengantar

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Trunojoyo Madura.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Orang tua penulis , Drs. Moh. Jufri dan Yuliana yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
2. Ibu Prof. Dr. Nunuk Nuswardhani, S.H.,M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura.
3. Bapak Misbahul Munir. SH.,M.Hum selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun dan juga memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Bapak/ Ibu dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama penulis sedang di masa perkuliahan.
5. Pihak yang telah bersedia memberikan informasi dan arahan untuk penulis dalam penulisan skripsi, Bapak M. Yusuf Disnakertrans, Bapak Mukhlison Disnakertrans, Mukhlis Manager PR. Cahaya Pro, Bapak Muzakki Pemilik PR. Cahaya Pro, Hj.Syafiih Pemilik PR. Safira Jaya, Riyan Pekerja PR. Safira Jaya,Eka Hendra P. S.H.

Manager PR. Safira Jaya, Hj. Ahmad Jasuli Pemilik PR. Mita Abadi, Noer Asiyah Karyawan PR. Mita Abadi, Mol Pekerja PR. Mita Abadi. Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang ilmu hukum.

Bangkalan, 9 Juli 2020 Penulis,

Deva Bintang Kencana

Nim. 160111100168

Daftar Isi

BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Teoritis	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.5 Keaslian Peneltian	11
1.6 Metode Penelitian.....	15
1.6.1 Jenis Penelitian.....	15
1.6.2 Pendekatan Penelitian	15
1.6.3 Data Peneletian.....	16
1.6.4 Lokasi Penelitian.....	18
1.6.5 Teknik Pengumpulan Data.....	18
1.6.6 Analisa Data	19
1.7 Sistematika Penulisan.....	19
BAB II.....	22
PERJANJIAN KERJA DAN UPAH	22
2.1 Perjanjian Kerja	22
2.2 Upah	25
2.2.1 Komponen Upah dan Non Upah.....	28
2.2.2 Kebijakan Pengupahan.....	29
2.3 Upah Minimum	29
2.3.1 Upah Minimum Provinsi.....	30
2.3.2 Upah Minimum Kabupaten/Kota.....	31
2.3.3 Upah Minimum Sektoral Provinsi dan Kabupaten/kota	33

2.3.4	Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah	33
BAB III		38
IMPLEMENTASI PEMBERIAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA		
INDUSTRI ROKOK DI KABUPATEN PAMEKASAN.....		38
3.1	Gambaran Umum Lokasi penelitian.....	38
3.2	Implementasi pemberian upah minimum kabupaten/kota di 3 Industri Rokok Kabupaten Pamekasan	40
3.2.1	Pelaksanaan Pengupahan di Perusahaan Rokok Cahaya Pro	43
3.2.2	Pelaksanaan Pengupahan Perusahaan Rokok Safira Jaya.....	49
3.2.3	Pelaksanaan Pengupahan Perusahaan Rokok Mita Abadi	53
3.3	Peran Disnakertrans Kabupaten Pamekasan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota	55
BAB IV		59
PENUTUP		59
4.1	Kesimpulan.....	59
4.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN		67