

**IMPLEMENTASI SURAT KEPUTUSAN
GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
NOMOR 370/KEP/2012
TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA TAHUN 2013
DI KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

**MUHAMMAD ZHARFAN 'ALIM
10340202**

PEMBIMBING:

- 1. M. MISBAHUL MUJIB, S.Ag., M.Hum.**
- 2. UDIYO BASUKI, S.H., M.Hum.**

**ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2014**

ABSTRAK

Upah minimum kabupaten/Kota (UMK) Kota Yogyakarta tahun 2013 yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013, menjadi sesuatu yang fenomenal. Hal ini disebabkan penerapan UMK yang baru pertama kali, karena pada tahun-tahun sebelumnya menggunakan Upah Minimum Provinsi. Nominal yang UMK tahun 2013 (Rp1.065.274) lebih tinggi dari UMP tahun 2012 (Rp892.660), sehingga muncul problematika yang disebabkan berbagai faktor, baik terhadap pemerintah, pengusaha, ataupun tenaga kerja. Oleh karena itu untuk mengetahui seberapa besar efektifitas dari penetapan UMK tersebut, maka penelitian ini mengkaji lebih dalam terkait implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta.

Untuk menjawab problematika di atas, maka penelitian ini dilakukan secara langsung dengan bentuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan dilakukan kepada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Yogyakarta, dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Yogyakarta, agar data yang dihasilkan benar-benar valid sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Normatif Empiris dengan pengamatan literatur terkait asas-asas hukum, sistematika hukum, dan taraf sinkronisasi hukum/perbandingan hukum, kemudian dikorelasikan dengan identifikasi hukum serta efektivitas hukum atau melihat fakta yang diimplementasikan di lapangan berdasarkan data primer. Dalam pengumpulan data penelitian dilakukan wawancara langsung kepada narasumber serta mengelola data yang diberikan di lapangan.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta dilakukan dengan pembuatan, sosialisasi, pembinaan dan pengawasan. Bagi pengusaha implementasi tersebut menuntut agar pengusaha mampu menaikkan standar upah baru bagi pekerjanya. Bagi tenaga kerja implementasi tersebut mengakibatkan peningkatan pasar kerja, sehingga persaingan antar tenaga kerja semakin meningkat. Persaingan tersebut menyebabkan berbagai macam akibat. Secara umum implementasi tersebut didukung dengan adanya dasar hukum yang kuat sehingga pemerintah yakin untuk menerapkan UMK sebagai dasar upah minimum tenaga kerja di Kota Yogyakarta. Namun penerapan UMK tahun 2013 dengan peningkatan nominal yang meningkat drastis dari tahun sebelumnya (UMP 2012) mengakibatkan implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 menjadi kurang maksimal.

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD ZHARFAN 'ALIM
NIM : 10340202
Jurusan : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Judul : **“Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta”**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah benar asli hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 10 Mei 2014

Penyusun



Muhammad Zharfan 'Alim

NIM. 10340202

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : MUHAMMAD ZHARFAN 'ALIM

NIM : 10340202

Judul : **"Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta"**


Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum, Jurusan Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/ tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Mei 2014

Pembimbing I


M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.

NIP. 19780212 201101 1 002

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : MUHAMMAD ZHARFAN 'ALIM

NIM : 10340202

Judul : **"Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta"**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum, Jurusan Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/ tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Mei 2014

Pembimbing II



Udiyo Basuki, S.H., M.Hum.

NIP. 19730825 199903 1 004

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/K.IH-SKR/PP.00.9/119/2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul: Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta.

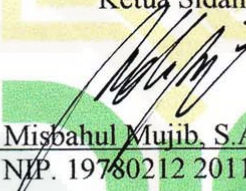
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD ZHARFAN 'ALIM
NIM : 10340202
Telah dimunaqasyahkan pada : 3 Juni 2014
Nilai Munaqasyah : A

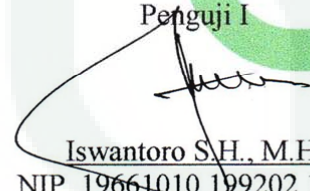
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH

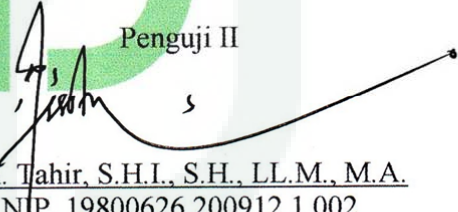
Ketua Sidang


M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.
NIP. 19780212 201101 1 002

Penguji I



Iswantoro S.H., M.H.
NIP. 19661010 199202 1 001

Penguji II


Ach. Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A.
NIP. 19800626 200912 1 002

Yogyakarta, 3 Juni 2014


UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Syari'ah dan Hukum
Dekan


Prof. Noorhadi Hasan, M.A., M.Phil., Ph.D.
NIP. 19711207 199503 1 002

MOTTO

**“SKETSAKAN IMPIAN
DENGAN JELAS
LALU WARNAI DENGAN
DO'A DAN PENCAPAIAN
NYATA”**

&

**“JADIKAN SETIAP PROSES
SEBAGAI LANGKAH
YANG BERHARGA”**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada daya dan upaya selain hanya Kuasa-Nya
Berharap dalam do'a dan tertuang dalam usaha
Sungguh tiada nestapa dalam setiap ketetapan-Nya
Bahwa hasil selalu ada di balik kerja nyata

(thanks to Allah SWT)

Terimakasih Ayah &
Bunda, kedua Adik
tercinta, serta
seluruh keluarga besar
Ayah & Bunda yang
mendo'akan
kesuksesan saya
selama ini.

Sebuah realita akan kekuatan do'a
Selalu terpancar dalam binar tatapan mata
Bahwa mimpi mereka bahagia ku juga
Jadikan nyata ku buktikan dengan fakta

(thanks to my parents and family)

Kata mungkin khilaf akan lantunan dusta
Tapi hati bisa kau lihat sepuh jiwa raga
Bersama jadi cara membuka jalan kita
Menatap mimpi nyata meski berbeda

(thanks to my friend)

Terimakasih teman2
seperjuangan, Azzam
Voice Management &
AV Family, serta
seluruh teman2 saya
dimana saja yang telah
mendukung saya
selama ini.

Harap menanti menjemput cinta
Menatap dunia yang penuh warna
Melukis rasa bahagia selamanya
Dalam ikatan nyata atas ridho-Nya

(thanks to my special person)

KATA PENGANTAR



أحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين. أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا رسول الله. والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. أما بعد.

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan kenikmatan-Nya yang begitu besar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Lantunan shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa perubahan besar dari jaman jahiliyah menuju jaman yang jauh lebih beradab, dan selalu dinanti syafaatnya di hari akhir kelak, serta segenap keluarga, para sahabat, dan seluruh umatnya yang konsisten menjalankan dan mendakwahkan ajaran-ajaran yang dibawanya.

Dengan pertolongan, karunia dan hidayah-Nya, alhamdulillah penyusun mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta”, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum di Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Meskipun demikian, penyusun adalah manusia biasa yang tidak sempurna dan tentu banyak kekurangan atau kesalahan yang sangat mungkin terjadi, kapanpun dan dimanapun. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari

berbagai pihak senantiasa diharapkan. Berkaca pada proses, maka penyusunan skripsi ini tidak lepas dari do'a, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini, penyusun haturkan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musa Asy'ari selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Udiyo Basuki, S.H., M.Hum., selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum dan Bapak Ach. Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A. selaku Sekretaris Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing Akademik (PA), yang telah setia membimbing dan memberikan arahan-arahan kepada penyusun.
5. Bapak M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing I yang telah dengan sabar memotivasi, membimbing serta mengarahkan penyusun sehingga skripsi ini dapat tersusun.
6. Bapak Udiyo Basuki, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing II yang juga dengan sabar memberikan motivasi, koreksi dan masukan kepada penyusun dalam penyusunan skripsi ini, di tengah kesibukan mengajar dan melaksanakan tugas sebagai Ketua Prodi Ilmu Hukum di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

7. Bapak Badrudin, Mas Budi, Ibu Nur, dan Ibu Tatik selaku Tata Usaha Ilmu Hukum yang sangat luar biasa sabar menerima keluhan-keluhan mahasiswa.
8. Segenap Dosen Ilmu Hukum, Ibu Lindra Darnela, S.Ag., M.Hum., Ibu Dr. Siti Fatimah, S.H. M.Hum., Ibu Nurainun Mangunsong, S.H., M.Hum., Ibu Dr. Euis Nurloelawati, M.A., Ph.D., Bapak Dr. Makhrus Munajat, M.Hum., Bapak Iswantoro, S.H., M.H., Bapak Ahmad Bahiej, SH., M.Hum., Bapak Prof. Drs. H. Ratno Lukito, M.A., D.C.L., dan Bapak Mansur, S.Ag., M.Ag., yang dengan sabar selalu membimbing dan berbagi ilmu kepada mahasiswa.
9. Seluruh Jajaran Pemerintah Kota Yogyakarta (Walikota Yogyakarta), Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, terima kasih atas pemberian izin dan kerjasamanya untuk penelitian dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan tuntas.
10. Segenap petugas Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta, khususnya kepada Bapak Dwiyono, S.H., M.Hum., yang telah membantu menjawab problematika penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Ibu Dra. Purwaningsih sebagai wakil ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Daerah Istimewa Yogyakarta.
12. Kepada Bapak Ir. Tri Agus Hariyadi sebagai Ketua Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Yogyakarta.
13. Segenap pengelola perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
14. Terima kasih yang setulusnya kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Muhammad Effendi Hamid dan Ibunda Khusnul Khoifah, yang dalam situasi

apapun tidak pernah berhenti mengalirkan do'a, rasa cinta, dan kasih sayangnya buat penyusun. Adik-adik ku tersayang Aghnia Rafika Rahmawati dan Muhammad Firza Abdullah, Nenek tercinta Siti Sa'adah, serta paman dan bibi di Sidareja, Yogyakarta, Jakarta, Tanjung Pinang, Batam, Kuala Lumpur, dan dimanapun berada. Saudara sepupu yang selalu memberikan dukungan selama ini.

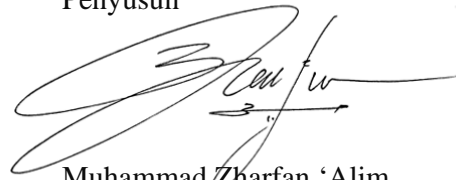
15. Kepada Bapak Agung Wibowo dan Mami Lusi yang telah membimbing, berbagi ilmu dan melibatkan penyusun dalam *Business Law Competition* (BLC), serta menganggap penyusun dan teman-teman BLC seperti putra sendiri.
16. Kepada Bunda Iim Sudrajat beserta keluarga yang selalu memotivasi serta berbagi kebahagiaan bersama-sama.
17. Kepada Bapak Hanan Wihasto beserta keluarga yang selalu mendukung dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Kepada personil Azzam Voice, Ka Aji, Ka Anas, Mazka, Iqbal, yang selalu menjadi teman seperjuangan nasyid acapella, Azzam Voice Family yang selalu setia mendukung dimanapun berada, tak lupa kepada Mas Era Sugiarto beserta Bunda Siwi yang dengan sabar membimbing dan berbagi ilmu tentang nasyid, vokal, musik, dan masih banyak lagi, terutama mengajarkan cara membangun mimpi dengan pasti. Juga segenap pihak yang berperan penting dalam recording, Mas Mukhlis, Mas Dion, dan seluruh rekan yang pernah terlibat. Serta kepada anak didik (D'Syathir: Aufar, Ibrahim, Bayu, Joean, Fawas, Aris, Riki, dan Panji) terima kasih atas dukungannya selama ini.

19. Semua teman-teman Program Studi Ilmu Hukum yang selalu bersama-sama belajar dan mengarungi suka duka di kampus tercinta. Terima kasih juga atas segala masukan-masukan dan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.
20. Semua sahabat KKN 80 yang telah memberi banyak pelajaran hidup selama tinggal bersama. Terima kasih atas bantuan kalian.
21. Semua teman-teman dimanapun yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama ini, alumni MAN Yogyakarta 3, alumni SMP N 1 Sidareja, alumni SD N Pojok, dan semua teman yang pernah menjadi bagian penting dalam hidup penyusun.
22. Kepada Annisa P.W., beserta keluarga yang telah mendukung dan memberikan motivasi kepada penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda dan meridhai semua amal baik yang telah diberikan, serta semoga tak henti mendukung penyusun agar terus menjadi pribadi yang bermanfaat bagi orang banyak. Penyusun sadar bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, sumbangan saran dan kritik yang membangun sangat penyusun nantikan. Penyusun berharap semoga skripsi ini menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Yogyakarta, 11 Mei 2014

Penyusun



Muhammad Zharfan 'Alim
NIM. 10340202

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| SURAT PERNYATAAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 9 |
| D. Telaah Pustaka | 10 |
| E. Kerangka Teoretik | 15 |
| F. Metode Penelitian | 23 |
| G. Sistematika Pembahasan | 28 |
| | |
| BAB II TINJAUAN UMUM MENGENAI UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) | 30 |

| | |
|---|----|
| A. Perkembangan Ketenagakerjaan Indonesia | 30 |
| B. Definisi Upah Minimum | 47 |
| C. Penangguhan Upah Minimum | 49 |
| D. Pembahasan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dalam Peraturan Perundang-Undangan | 52 |
| 1. Tujuan Penetapan Upah Minimum | 53 |
| 2. Jenis-Jenis Upah Minimum | 54 |
| 3. Penerapan dan Pelaksanaan Upah Minimum | 55 |
| 4. Pembentukan Dewan Pengupahan | 58 |
| 5. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) | 62 |
| 6. Pembentukan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) | 63 |
| 7. Tugas dan Fungsi Bidang Pengawasan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial | 65 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) KOTA YOGYAKARTA BERDASARKAN SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NOMOR 370/KEP/2012 TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA TAHUN 2013 | 71 |
| A. Tinjauan Umum mengenai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta | 71 |

| | |
|---|----|
| B. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap Pengupahan Tenaga Kerja di Kota Yogyakarta | 74 |
| 1. Peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta dalam penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota | 74 |
| 2. Peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta dalam mengimplementasikan Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota | 78 |
| C. Tinjauan Umum dan Peran Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota | 81 |
| 1. Tinjauan Umum mengenai Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) | 81 |
| 2. Peran Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota | 84 |
| D. Tinjauan Umum dan Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota | 85 |
| 1. Tinjauan Umum mengenai Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) | 85 |
| 2. Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota | 96 |

| | |
|--|-----|
| E. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 | 100 |
| F. Gambaran Perkembangan Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta | 102 |
| G. Perkembangan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta Tahun 2012 dan 2013 | 104 |
| 1. Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 Tahun Keatas) Menurut Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kota Yogyakarta Tahun 2012 | 105 |
| 2. Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 Tahun Keatas) Menurut Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kota Yogyakarta Tahun 2013 | 107 |
| 3. Jumlah Penduduk Usia Kerja yang Terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Menurut Kegiatan Utama Tahun 2012-2013 | 109 |
| 4. Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Menurut Tingkat pendidikan Tahun 2012-2013 | 110 |
| 5. Jumlah Lowongan yang Terdaftar di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2012-2013 | 110 |

| | |
|--|-----|
| 6. Jumlah lowongan yang Terdaftar di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Menurut Sektor Lapangan Usaha Tahun 2012-2013 | 111 |
| 7. Jumlah Lowongan yang Terdaftar di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Menurut Kelompok Jabatan Tahun 2012-2013 | 112 |
| 8. Jumlah Penempatan Tenaga Kerja yang Terdaftar di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2012-2013 | 113 |
| 9. Jumlah Penempatan Tenaga Kerja yang Terdaftar di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Menurut Sektor Lapangan Usaha Tahun 2012-2013 | 114 |
| 10. Jumlah Perluasan Kesempatan Kerja dan Wirausaha Baru yang Terdaftar di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2012-2013 | 115 |

| | |
|--|------------|
| BAB IV ANALISIS IMPLEMENTASI SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NOMOR 370/KEP/2012 TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA TAHUN 2013 DI KOTA YOGYAKARTA | 118 |
|--|------------|

| | |
|---|-----|
| A. Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta | 118 |
| 1. Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta yang dilakukan oleh Pemerintah | 118 |
| 2. Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta terhadap Pengusaha | 121 |
| 3. Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta terhadap Tenaga Kerja | 123 |
| B. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta | 127 |
| 1. Faktor Pendukung | 127 |
| 2. Faktor Penghambat | 134 |
| C. Upaya Penanggulangan apabila Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor | |

| | |
|---|-----|
| 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 Menimbulkan Dampak Negatif di Kota Yogyakarta | 138 |
| 1. Upaya yang dilakukan Pemerintah | 139 |
| 2. Upaya yang dilakukan Pengusaha | 144 |
| 3. Upaya yang dilakukan Tenaga Kerja | 146 |
| BAB IV PENUTUP | 148 |
| A. Kesimpulan | 148 |
| B. Saran | 151 |
| DAFTAR PUSTAKA | 153 |
| LAMPIRAN | |
| Curriculum Vitae | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penghasilan adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap warga negara Indonesia. Tentunya penghasilan erat kaitannya dengan pekerjaan. Indonesia sendiri merupakan negara hukum yang mengatur hampir segala macam urusan yang terkait dengan warga negaranya, termasuk masalah pekerjaan. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945) yang hadir sebagai dasar hukum utama Negara Indonesia ini, dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan pernyataan dalam pasal tersebut, maka pada dasarnya pekerjaan itu merupakan hak asasi bagi setiap warga negara. Dengan pekerjaan, warga negara bisa menghidupi dirinya sendiri juga keluarganya.

Berbicara tentang pekerjaan tentunya erat kaitannya hubungan antara tenaga kerja/pekerja dengan pengusaha. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian ini berdimensi sangat luas, karena tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang

belum bekerja/pengangguran.¹ Sedangkan definisi pengusaha terdapat dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjelaskan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Definisi tenaga kerja yang telah dijelaskan di atas seperti yang tersurat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut memiliki berbagai klasifikasi. Ada yang dikatakan sebagai tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih (tenaga ahli) dan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih.² Untuk tenaga kerja terdidik atau tenaga kerja terlatih (tenaga ahli) bukan hal yang sulit untuk mencari pekerjaan. Namun bagi tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih memang harus berusaha lebih keras daripada tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih memang banyak dicari karena dibutuhkan tenaganya, tetapi

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 1.

² Dikutip dari: id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja pada tanggal 26 Desember 2013, pukul 10.32 WIB. (Tenaga kerja terdidik: tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain. Tenaga kerja terlatih: tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih: tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya).

upah/gaji yang didapat oleh tenaga kerja terdidik atau tenaga kerja terlatih (tenaga ahli) cenderung lebih besar daripada tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih.

Selain problematika individu tenaga kerja di atas, faktor lain yang menyebabkan rendahnya upah tenaga kerja yaitu banyak pengusaha yang belum mampu mendapatkan omset tinggi. Hal ini menyebabkan upah yang dijanjikan atau diberikan kepada pekerjanya juga rendah dan tentunya akan semakin mempersulit pemerintah dalam menentukan besaran upah minimum. Padahal masalah terkait ketenagakerjaan adalah bagian dari masalah ekonomi. Semakin kecilnya upah yang diberikan kepada pekerja, berarti semakin kecil pula kemampuan ekonomi warga negara. Maka masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari pembangunan ekonomi, sehingga perencanaan ekonomi juga harus mencakup perencanaan ketenagakerjaan.

Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa untuk menyebutkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan tersebut salah satunya dengan penetapan upah minimum. Dalam Pasal tersebut juga disebutkan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Faktanya masih banyak tenaga kerja khususnya di Yogyakarta yang merasa kurang puas dengan upah yang diberikan oleh pengusaha tempatnya

bekerja ataupun dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari salah satu sumber berita online bahwa Aliansi Buruh Yogyakarta (ABY) mendesak Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menaikkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) 2014 sebesar Rp2.000.000, perbulan untuk perorang akibat harga kebutuhan yang meningkat.³

Menurut Kirnadi (Sekjen ABY), pasca kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM) kemampuan daya beli buruh menurun hingga lebih dari 30 persen. Sedangkan berdasarkan rancangan Dewan Pengupahan, UMK tidak mengalami kenaikan yang signifikan. Kenaikan hanya sebesar 10 persen dari tahun sebelumnya. UMK 2013 untuk Kota Yogyakarta sebesar Rp1.065.247, usulan tahun 2014 Rp1.170.000. Kabupaten Sleman Rp1.026.181, tahun 2014 sebesar Rp1.155.000. Kabupaten Bantul Rp993.484, tahun 2014 sebesar Rp1.125.000. Kabupaten Kulon Progo tahun 2013 sebesar Rp954.339, tahun 2014 sebesar Rp1.160.000. Gunungkidul sebesar Rp947.114, menjadi Rp1.007.000.⁴

Dalam berita tersebut juga disebutkan bahwa menurut Kirnadi hasil survei yang dilakukan para buruh empat bulan terakhir, KHL di DIY rata-rata Rp2.000.000, perbulan. Sementara itu Dewan Pengupahan di DIY menghitung jauh di bawah penghitungan survei yang dilakukan para buruh. Mereka (ABY) meminta pemerintah merevisi komponen KHL dari 60 menjadi 84 item dengan standarisasi upah dengan memperhitungkan kebutuhan hidup buruh

³ Dikutip dari: http://news.detik.com/read/2013/10/30/144754/2399456/10/1_/buruh-di-yogyakarta-tuntut-umk-rp-2-juta-per-bulan pada tanggal 27 Desember 2013, pukul 20.15 WIB.

⁴ *Ibid.*

yang sudah berkeluarga. KHL di Kota Yogyakarta sebesar Rp2.091.521, Kabupaten Sleman Rp2.084.542, Kabupaten Bantul Rp2.067.264, Kabupaten Gunungkidul Rp1.893.326, dan Kabupaten Kulon Progo Rp1.906.029.⁵

Sementara itu, dalam berita tersebut ditambahkan bahwa Dewan Pengupahan menghitung komponen perumahan untuk buruh lajang, bukan berkeluarga. Dalam survei tempat tinggal rumah kontrakan dihitung sebesar Rp175.000, perbulan dengan ukuran 3x3. Besaran komponen tersebut rendah atau kecil sekali. Perhitungan tersebut dianggap tidak masuk logika. Kenaikan itu belum dihitung komponen makanan/minuman yang ikut naik setelah harga BBM naik. Jadi jika UMK tahun 2014 dinaikkan sebesar 10 persen dari tahun ini maka sangat tidak rasional dan jauh dari pemahaman ABY.⁶

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Yogyakarta telah mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 279/KEP/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2014 di Daerah Istimewa Yogyakarta, tertanggal 14 November 2013 telah terbit dan berlaku mulai 1 Januari 2014, dengan besaran upah minimum di masing-masing kabupaten/kota adalah sebagai berikut:⁷

1. UMK Yogyakarta Rp1.173.300
2. UMK Sleman Rp1.127.000
3. UMK Bantul Rp1.125.500

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

⁷ Dikutip dari: <http://www.nakertrans.jogjaprovo.go.id/contentdetil.php?kat=brta&id=MTI5&fle=Y29udGVudC5waHA=&lback=a2F0PWJydGE> pada tanggal 29 Desember 2013, pukul 09.23 WIB.

4. UMK Kulon Progo Rp1.069.000
5. UMK Gunung Kidul Rp988.500

Harapan pemerintah dengan ditetapkannya UMK DIY tahun 2014 agar dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang ada. Bagi pengusaha yang belum mampu melaksanakan pembayaran upah pekerja sebesar upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan UMK paling lambat 10 hari sebelum diberlakukannya UMK tahun 2014. Penangguhan pelaksanaan upah minimum dapat dilakukan oleh pengusaha sesuai Kepmenakertrans RI Nomor KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.⁸

Berita-berita di atas menjadikan problematika semakin terlihat jelas bahwasanya di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya Kota Yogyakarta sendiri problematika antara tenaga kerja dengan pengusaha juga tidak lepas dari intervensi pemerintah. Pemerintah dalam memutuskan terkait besaran UMK memang berat, karena harus adil bagi tenaga kerja juga bagi pengusaha. Meskipun dalam berita disebutkan bahwa UMK di Kota Yogyakarta tahun 2014 menurut ABY seharusnya Rp2.000.000, namun Dewan Pengupahan Disnakertrans sesuai Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 279/KEP/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2014 di Daerah Istimewa Yogyakarta hanya menetapkan UMK wilayah Kota Yogyakarta sebesar Rp1.173.300. Meskipun demikian adanya, tetapi tentunya sudah dilakukan penelitian di lapangan oleh

⁸ *Ibid.*

pihak Dewan Pengupahan sebelum memutuskan, dengan parameter yang adil bagi tenaga kerja juga bagi pengusaha. Ini dimaksudkan agar tenaga kerja merasa haknya dipenuhi dan pengusaha besar maupun kecil mampu membayar upah sesuai dengan UMK yang telah ditentukan. Ketentuan bagi pengusaha yang tidak mampu juga telah diberi keleluasaan dengan adanya waktu penangguhan seperti yang disampaikan di atas.

Dengan berbagai permasalahan yang terjadi di wilayah Yogyakarta khususnya Kota Yogyakarta seperti yang disampaikan di atas, maka perlu dicari pokok permasalahan dan solusinya. Salah satu problematika yang terkait dengan keinginan ABY agar pemerintah menaikkan UMK di tahun 2014, sebenarnya masih dilematis karena tahun 2013 dan tahun-tahun sebelumnya, di Kota Yogyakarta masih banyak pengusaha yang belum mampu membayar gaji tenaga kerjanya sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan. Maka kiranya perlu diketahui bagaimanakan implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta. Hal ini perlu diketahui dan diteliti karena fakta tentang efektifitas dari implementasi upah minimum kabupaten/kota bagi tenaga kerja dan pengusaha di Kota Yogyakarta pada tahun 2013 dapat menjadi acuan untuk perbaikan dalam implementasi surat keputusan Gubernur DIY terkait upah minimum kabupaten/kota di Kota Yogyakarta pada tahun-tahun berikutnya khususnya pada tahun 2014 ini.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta”.

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisa hasil implementasi dari Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 tersebut dengan data yang ada pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Yogyakarta, dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Yogyakarta, kemudian dikaji dan dikomparasikan kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini telah dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam bentuk pertanyaan agar lebih jelas dan sistematis, pertanyaannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta?
2. Apa faktor yang mempengaruhi implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta?

3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan pemerintah, pengusaha, atau tenaga kerja di Kota Yogyakarta apabila implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 menimbulkan dampak negatif di Kota Yogyakarta selama jangka waktu berlakunya surat keputusan tersebut?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang telah ditargetkan dalam rumusan masalah dan ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pemerintah, pengusaha atau tenaga kerja di Kota Yogyakarta apabila implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013

menimbulkan dampak negatif di Kota Yogyakarta selama jangka waktu berlakunya surat keputusan tersebut.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri dari dua jenis kegunaan, yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis.

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana dan pengetahuan hukum dalam bidang hukum ketenagakerjaan terutama dalam pemahaman teoritis untuk mengimplementasikan peraturan terkait upah minimum kabupaten/kota yang telah ditetapkan serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja khususnya di Yogyakarta.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan atau bahkan menjadi acuan wacana bagi pihak-pihak yang berwenang dalam melakukan survei terhadap penentuan UMK sehingga ketika diimplementasikan akan sesuai dengan harapan yang diinginkan dan tidak berdampak negatif bagi pemerintah, pengusaha ataupun tenaga kerja.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka ini bertujuan untuk mengetahui pembahasan atau penelitian terdahulu dengan obyek penelitian sejenis atau linier agar dapat

menjadi bahan komparasi dan mendukung penelitian ini. Dengan telaah pustaka maka penyusun dapat meyakini bahwa penelitian ini berbeda dari penelitian yang pernah ada sebelumnya.

Pertama “Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh”,⁹ oleh Michele Agustine dan I Gusti Ketut Ariawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan oleh pelaku usaha, pekerja dan pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Kesimpulannya menyebutkan bahwa dalam rangka menciptakan kesejahteraan pekerja/buruh dalam hal pengupahan, maka yang dapat dilakukan adalah keterbukaan dari perusahaan melalui keterlibatan pekerja/serikat pekerja yang dapat dilakukan melalui perundingan atau negosiasi. Selain itu, diperlukan sosialisasi, pembinaan dan pengawasan terhadap ketentuan pemberlakuan UMK di perusahaan-perusahaan yang dilakukan oleh pemerintah. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian ini membahas Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta, sedangkan dalam tulisan yang diteliti di atas adalah pemberlakuan UMK secara umum terhadap kesejahteraan buruh.

Kedua Tesis Budiyono “Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan

⁹ Michele Agustine dan I Gusti Ketut Ariawan, “Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh”, *Jurnal hukum*, Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Bali, 2013.

Perusahaan”,¹⁰ bertujuan mengungkap prosedur penetapan upah minimum dan mengetahui sejauh mana penetapan upah minimum dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Kesimpulannya menyebutkan bahwa masih banyak pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja/buruh tanpa memperhitungkan tingkat produktivitas dari masing-masing pekerja/buruh. Hal ini menyebabkan kenaikan upah minimum akan berdampak pada naiknya biaya. Apabila pengusaha memperhitungkan dan meningkatkan produktivitas masing-masing pekerja/buruh, maka kenaikan upah minimum dapat ditutup dengan adanya kontribusi dari pekerja/buruh dalam peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian kinerja perusahaan tetap dapat berkembang meskipun upah minimum selalu naik setiap tahun. Perbedaannya dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian ini membahas Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta. Sedangkan dalam Tesis di atas tidak dikhususkan secara detail tempat/wilayah upah minimum yang dimaksud. Dalam Tesis di atas juga tidak menyebutkan secara detail apakah upah minimum kabupaten/kota, atau upah minimum provinsi.

Ketiga “Tinjauan Hukum Islam terhadap Penetapan Upah Minimum Permenakertrans No. 17 Tahun 2005 (Studi terhadap Pasal 2 ayat (1) dan

¹⁰ Budiyo, “Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan”, *Tesis*, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, 2007.

(2))”,¹¹ oleh Subur. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis, menjelaskan, dan menyimpulkan tentang perspektif hukum Islam terhadap pencapaian KHL dalam menentukan upah minimum. Perbedaan Skripsi tersebut dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian ini membahas Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta. Sedangkan dalam Skripsi tersebut membahas tinjauan hukum Islam terhadap penetapan upah minimum.

Keempat “Tinjauan Hukum Islam terhadap Penangguhan Kenaikan Upah Minimum dalam Hukum Positif”,¹² oleh Deni Nuryani. Skripsi tersebut membahas tentang penangguhan kenaikan upah minimum dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor: KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, yang dipandang dari hukum Islam. Perbedaan Skripsi tersebut dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian ini membahas Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta. Sedangkan dalam Skripsi tersebut membahas tinjauan hukum Islam terhadap penangguhan kenaikan upah minimum dalam Undang-Undang Nomor 13

¹¹ Subur, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Penetapan Upah Minimum Permenakertrans No. 17 Tahun 2005 (Studi terhadap Pasal 2 ayat (1) dan (2))”, *Skripsi*, Muammalat, Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2009.

¹² Deni Nuryani, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Penangguhan Kenaikan Upah Minimum dalam Hukum Positif”, *Skripsi*, Muammalat, Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2008.

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor: KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Kelima Skripsi Moch. Faizin, “Pengawasan terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang)”.¹³ Tujuannya untuk mendiskripsikan dan menganalisa pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan upah minimum kota (UMK) di Kota Malang dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dan untuk mendiskripsikan dan menganalisa faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat proses pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kota (UMK) di Kota Malang. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian ini membahas Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta, sedangkan dalam Skripsi Moch. Faizin meneliti proses pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan UMK dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja yang diteliti pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

Jurnal Hukum, Skripsi, dan Tesis yang telah disebutkan di atas memang membahas terkait dengan Upah Minimum akan tetapi belum ada yang membahas Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota

¹³ Moch. Faizin, “Pengawasan terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang)”, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang, 2006.

Tahun 2013 di Kota Yogyakarta. Oleh karena itu, penyusun melakukan penelitian ini. Beberapa karya di atas akan dijadikan sebagai rujukan dalam analisa nantinya.

E. Kerangka Teoretik

Sebelum muncul istilah hukum ketenagakerjaan awalnya diistilahkan dengan hukum perburuhan. Istilah tersebut berasal dari bahasa Belanda yaitu *arbeidsrecht*. Menurut Mr. Molenaar hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan penguasa.¹⁴ Kemudian Prof. Imam Soepomo berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁵ Menurut Soetiksno berpendapat bahwa keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.¹⁶

¹⁴ Zainal Asikin, et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 2.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 2-3.

¹⁶ Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997), hlm. 6-7.

Dari beberapa perumusan hukum perburuhan yang telah diberikan oleh beberapa ahli tersebut maka dirumuskan beberapa unsur hukum perburuhan antara lain:¹⁷

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian atau peristiwa.
3. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan/pengusaha).
4. Adanya upah.

Kemudian muncul perluasan pengertian hukum perburuhan menjadi hukum ketenagakerjaan. Abdul Hakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:¹⁸

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha;
3. Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya.

Pengertian hukum ketenagakerjaan menjadi lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal, yang ruang lingkungannya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja,

¹⁷ Zainal Asikin, et al., *Dasar-Dasar...*, hlm. 3.

¹⁸ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 5-6.

sedangkan obyek hukum ketenagakerjaan artinya adalah segala sesuatu yang menjadi tujuan diberlakukannya hukum ketenagakerjaan.¹⁹

Setelah diketahui bahwa hukum ketenagakerjaan telah mengalami perluasan makna dari istilah sebelumnya yaitu hukum perburuhan, maka selanjutnya untuk menganalisa permasalahan yang ada dibutuhkan teori-teori yang tepat terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam perspektif yuridis tentunya konstitusi menjadi teori dasar yang paling kuat, dalam hal ini UUD 1945.

Secara spesifik terkait masalah ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan dilandaskan pada Pasal 8 UUD 1945 yaitu membangun manusia seutuhnya untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Kemudian dilandaskan pula pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian jelas bahwa UUD 1945 menjadi teori dasar hukum ketenagakerjaan.

Selanjutnya dalam Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan disebutkan bahwa hierarki peraturan perundang-undangan setelah UUD 1945 adalah Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (Tap MPR), kemudian

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 6.

Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang. Maka sesuai hierarki peraturan-perundang-undangan yang dijadikan dasar hukum selanjutnya terkait dengan masalah ketenagakerjaan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ketenagakerjaan tersebut, dapat ditarik rumusan pengertian hukum ketenagakerjaan yaitu semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja (*pra employment*) antara lain menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain. Hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja (*during employment*) antara lain menyangkut perlindungan kerja, yaitu: upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain atau dalam hubungan kerja, serta sesudah hubungan kerja yaitu pesangon, dan pensiun/jaminan hari tua.²⁰

Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan adalah mencapai tujuan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dengan meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual. Hal ini sesuai dalam penjelasan umum dan penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

²⁰ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 35.

Ketenagakerjaan. Tujuan ini penting ditetapkan oleh karena dalam Hukum Ketenagakerjaan terlibat pihak-pihak yang umumnya berada pada posisi yang tidak seimbang baik secara sosial, dan ekonomis.

Tujuan hukum ketenagakerjaan tersebut di atas adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan di antara pekerja dengan pengusaha. Kasiyanto dalam buku Adrian Sutedi mengemukakan bahwa hakikatnya pada taraf awal hubungan pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan antara penjual dan pembeli. Penjual ingin menjual dengan harga setinggi-tingginya, sedangkan pembeli ingin membeli semurah mungkin. Masalahnya adalah pekerja/buruh sebagai penjual jasa, posisinya sangat lemah.²¹

Indonesia memiliki Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yaitu hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh/pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan UUD 1945, dan tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Dr. Payaman J. Simanjuntak, mengemukakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa pelayanan jasa di suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian pembinaan hubungan industrial

²¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 24.

merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia.²²

Dalam hubungan industrial tersebut diatur mengenai apa-apa saja yang dapat diatur oleh hukum. Pada dasarnya hubungan industrial tidak menginginkan adanya konflik, terutama terkait permasalahan kesejahteraan buruh/pekerja yang dijamin oleh pengusaha/majikan. Akan tetapi pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain.²³ Sehingga, biasanya hal inilah yang menjadi masalah dalam hubungan industrial. Dimana masing-masing terlalu sibuk mengedepankan tujuannya masing-masing.

Meskipun demikian pada hakikatnya, hal yang dilakukan agar hubungan demikian mencapai tujuan masing-masing pihak secara bersama-sama adalah membuat perjanjian terhadap *rule* apa yang harus dipatuhi masing-masing pihak agar tujuan keduanya tercapai. Biasanya dalam hal ini dikenal dengan nama Perjanjian Kerja Bersama. Melalui perjanjian ini perbedaan pendapat dan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat dijabatani, sehingga ketenangan kerja dan berusaha sebagaimana yang dikehendaki konsep HIP akan dapat tercapai.²⁴

²² Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009), hlm. 3.

²³ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 18.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 26.

Berbeda keadaan dengan di Barat, di negara-negara Barat hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bisa berbentuk kemitraan dan kompak dalam menjalankan usaha, bukan karena di Barat ada semacam HIP. Hal itu bisa terjadi karena adanya peran pemerintah yang kuat dan berwibawa, yang mampu mengawasi tawar-menawar antara pekerja/buruh dan pengusaha. Proses tawar-menawar kemudian dapat berlangsung secara sehat, yang didasarkan pada saling menghormati, kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab masing-masing, dan saling pengertian dalam menjalin kemitraan. Dengan demikian perjuangan pekerja/buruh di Barat sudah tidak lagi pada perjuangan atas hak-hak dasar, tetapi sudah sampai pada perjuangan perbaikan kesejahteraan.²⁵

Irving Sewrdlow menyatakan bahwa campur tangan pemerintah dalam proses pembangunan kehidupan masyarakat dapat dilakukan dengan lima cara.²⁶

1. Operasi langsung (*Direct Operation*)

Pemerintah turut aktif dalam melakukan kegiatan yang dimaksudkan, misalnya dalam penciptaan lapangan kerja, pemerintah melaksanakan program padat karya untuk menyediakan lapangan kerja bagi penganggur;

2. Pengendalian langsung (*Direct Control*)

Langkah pemerintah diwujudkan dalam bentuk penggunaan lisensi, penjatahan, dan lain-lain;

²⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hlm. 24.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 16-17.

3. Pengendalian tidak langsung (*Indirect Control*)

Dilaksanakan melalui peraturan perundang-undangan yang ada, pemerintah dapat menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk terlaksananya suatu kegiatan tertentu;

4. Pengaruh langsung (*Direct Influence*)

Dilakukan secara persuasif, pendekatan ataupun nasehat agar pekerja mau bertingkah laku seperti apa yang dikehendaki oleh pemerintah;

5. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Influence*)

Ini adalah bentuk *involvement* yang paling ringan, namun tujuannya tetap untuk menggiring pekerja agar berbuat seperti apa yang dikehendaki oleh pemerintah.

Sesuai pendapat Irving Sewrdlow, maka seiring dengan perkembangan zaman, intervensi pemerintah dalam hal perburuhan/ketenagakerjaan juga terus berkembang dengan adanya peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya.²⁷ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor: KEP-49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

²⁷ *Ibid.*, hlm. 17.

Transmigrasi Nomor: KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian ilmiah adalah salah satu cara menemukan suatu kebenaran. Penelitian bersikap obyektif, karena kesimpulan yang diperoleh hanya akan ditarik apabila dilandasi dengan bukti-bukti yang meyakinkan dan dikumpulkan melalui prosedur yang jelas, sistematis, dan terkontrol.²⁸ Dengan demikian metodologi penelitian dimaknai sebagai cara yang dipakai untuk mencari, merumuskan dan menganalisa sampai menyusun laporan guna mencapai satu tujuan, maka penyusun menggunakan metode penelitian:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan. Dikategorikan sebagai penelitian lapangan karena dilakukan penelitian langsung di lokasi yang dijadikan obyek penelitian. Sehingga data-data yang dijadikan sumber utama adalah data-data yang diperoleh dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Yogyakarta, dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Yogyakarta.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan Normatif Empiris, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan pengamatan literatur terkait

²⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 32.

asas-asas hukum, sistematika hukum, dan taraf sinkronisasi hukum/perbandingan hukum, kemudian dikorelasikan dengan identifikasi hukum serta efektivitas hukum atau melihat fakta yang diimplementasikan di Kota Yogyakarta berdasarkan data primer.

3. Sumber Penelitian

Sumber penelitian merupakan sumber-sumber yang digunakan dalam memperoleh data dalam penelitian ini. Sehingga hasilnya dapat dilihat secara jelas dan komperhensif, serta dapat dibuktikan secara faktual.

a. Data Primer

Data Primer merupakan bahan penelitian yang berupa fakta-fakta empiris sebagai prilaku maupun hasil prilaku manusia. Baik dalam bentuk perilaku verbal, perilaku nyata, maupun perilaku yang terdorong dalam berbagai hasil perilaku atau catatan-catatan/arsip. Data primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian, yaitu dengan cara wawancara langsung dan observasi atau pengamatan secara langsung di lapangan.²⁹ Dalam penelitian ini data sesuai dengan pokok masalah yang diteliti yaitu Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013.

²⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2010), hlm. 11-12.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, penelitian terdahulu yang mendukung dan buku-buku yang terkait dengan penelitian ini. Bahan hukum tersebut terbagi menjadi bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

1) Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini, yaitu:

a) Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945

b) Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c) Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan Presiden Republik Indonesia.

d) Peraturan Daerah (Perda) Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah.

e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

- g) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor: KEP-49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
 - h) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
 - i) Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 75 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai keterangan atau fakta dengan cara mempelajari bahan-bahan pustaka yang berupa buku-buku, dokumen-dokumen, laporan-laporan, majalah, surat kabar dan sumber-sumber lain yang memberi penjelasan akan permasalahan yang diteliti.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti bahan dari internet, kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan sebagainya yang terkait dengan penelitian ini.

4. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, penyusun mengambil lokasi di Kota Yogyakarta tepatnya di Dinas

Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta, Kantor Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Yogyakarta, dan Kantor Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Yogyakarta.

5. Penentuan Responden

Responden yang akan dijadikan obyek pada penelitian ini adalah Seksi Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, petugas, staf, karyawan, atau pihak-pihak terkait dari Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, Anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Yogyakarta, dan Anggota Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Yogyakarta, yang dapat memberikan informasi terkait data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

6. Alat Pengumpulan Data

Pada umumnya dikenal tiga jenis alat pengumpulan data, yaitu kepustakaan atau studi dokumen, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview.³⁰ Adapun alat pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

- a. Kepustakaan atau Studi Dokumen dalam penelitian ini merupakan bentuk pengumpulan data yang didasarkan pada studi dokumen-dokumen milik Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, APINDO Kota Yogyakarta, dan SPSI Kota Yogyakarta yang terkait dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 21.

- b. Pengamatan atau Observasi dalam penelitian ini yaitu mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian yaitu implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta.
- c. Wawancara atau Interview dalam penelitian ini merupakan bentuk pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden yang telah ditentukan di atas.

7. Analisis Data

Dalam mengelola dan menganalisis data yang diperoleh selama penelitian akan menggunakan analisis kualitatif. Yaitu analisis yang dilakukan dengan merangkai data yang dikumpulkan secara sistematis sehingga didapat gambaran masalah atas suatu keadaan yang diteliti. Cara menganalisisnya diawali dengan mengumpulkan data, kemudian data direduksi (diseleksi), disederhanakan, menimbang hal-hal yang tidak relevan, kemudian diadakan penyajian data yaitu rakitan organisasi informasi atau data, yang susunannya dibuat sistematis sehingga memungkinkan untuk ditarik kesimpulan.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam mempelajari hasil penelitian ini, maka akan disusun sistematika penyusunan dalam penelitian yang akan dilaksanakan. BAB I meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan

kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian dan sistematika pembahasan. BAB II berisi tinjauan umum mengenai upah minimum kabupaten/kota (UMK), yaitu definisi, penangguhan, serta pembahasan dalam perundang-undangan. BAB III membahas UMK Kota Yogyakarta berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012, termasuk tinjauan umum serta peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, serta gambaran perkembangan ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta. BAB IV membahas analisis dari implementasi surat keputusan gubernur tersebut di Kota Yogyakarta. Kemudian BAB V akan disimpulkan kesimpulan dan saran terkait permasalahan yang diteliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan analisa yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta:

Implementasi yang dilakukan oleh pemerintah yaitu pembuatan, sosialisasi, pembinaan dan pengawasan. Pembuatan berdasarkan survei Dewan Pengupahan Kota dan hasilnya diajukan ke gubernur lalu ditetapkan. Sosialisasi berlangsung pada bulan November dan Desember sebelum diberlakukan UMK pada 1 Januari 2013. Pembinaan oleh Seksi Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta kepada pengusaha, Pengawasan oleh Seksi Bimbingan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta (Pegawai Pengawas).

Implementasi terhadap pengusaha memberatkan pengusaha menengah ke bawah karena nominal UMK tahun 2013 (Rp1.065.274) lebih besar dibandingkan UMP tahun 2012 (Rp892.660) sehingga pengusaha dituntut agar mampu menaikkan standar upah baru bagi pekerjanya.

Implementasi terhadap tenaga kerja menjadi salah satu bentuk perhatian pemerintah agar tenaga kerja mendapatkan upah minimum yang pantas. UMK Kota Yogyakarta tahun 2013 mengakibatkan peningkatan pasar kerja dan persaingan tenaga kerja sehingga banyak calon tenaga kerja kesulitan mencari pekerjaan. Bagi yang tidak mendapat pekerjaan cenderung untuk menerima pekerjaan apa saja meskipun upah di bawah UMK. Bagi yang telah bekerja dengan upah di bawah UMK takut menuntut haknya kepada pengusaha. Implementasi menjadi kurang optimal terhadap tenaga kerja karena semua tergantung dari kebijakan pengusaha dan kesepakatan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja.

2. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta:

Faktor pendukung, yaitu: 1) Penerapan UMK pertama kali di Kota Yogyakarta pada tahun 2013 dalam perspektif pemerintah dan tenaga kerja. 2) Adanya dasar hukum yang kuat sehingga pemerintah tidak perlu takut untuk menerapkan UMK sebagai dasar upah minimum tenaga kerja di Kota Yogyakarta.

Faktor penghambat, yaitu: 1) Penerapan UMK untuk pertama kali disertai tingginya nominal UMK Kota Yogyakarta tahun 2013 (Rp1.065.274) dibanding UMP tahun 2012 (Rp892.660), dalam perspektif pengusaha. 2) Masih banyak pengusaha di Kota Yogyakarta yang belum mampu untuk membayar upah sesuai UMK. 3) Sikap pengusaha yang

tidak mau mengajukan penangguhan. 4) Sikap tenaga kerja yang mau dibayar rendah (di bawah UMK). 5) masih banyak tenaga kerja yang kurang mengerti dasar-dasar dalam perjanjian kerja (kontrak kerja). 6) Minimnya jumlah anggota Pegawai Pengawas. 7) Teknis kepastian pelaksanaan UMK di perbatasan wilayah kabupaten/kota.

3. Upaya Penanggulangan apabila Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 Menimbulkan Dampak Negatif di Kota Yogyakarta:

Upaya yang dilakukan pemerintah, yaitu: 1) Dewan Pengupahan Kota telah melakukan survei dan penelitian untuk menentukan nominal UMK sebelum diusulkan oleh Walikota Yogyakarta kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. Gubernur memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota dalam penetapan UMK. 2) Adanya kebijakan penangguhan bagi pengusaha yang belum mampu membayar upah pekerja sesuai UMK. 3) Mengawasi ketenagakerjaan dan menanggulangi dampak negatif oleh Pegawai Pengawas Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta. 4) Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta menerapkan sistem wajib lapor bagi setiap perusahaan setiap tahun. Salah satu item yang harus dilaporkan adalah nominal upah terendah dan tertinggi.

Upaya yang dilakukan pengusaha, yaitu: 1) Meningkatkan omset/pendapatan. 2) Membuka wirausaha baru. 3) Mengurangi atau

mengganti pekerja yang kurang produktif. 4) Mengajukan penangguhan bagi yang belum mampu membayar upah sesuai dengan UMK.

Upaya yang dilakukan tenaga kerja, yaitu: 1) Mencari pekerjaan lain yang memberikan upah yang sesuai UMK. 2) Membuka wirausaha sendiri. 3) Meningkatkan pendidikan agar lebih mudah mencari pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi. 4) Mengajukan permohonan kenaikan upah sesuai UMK kepada pengusaha. 5) Mengajukan laporan kepada Pegawai Pengawas untuk meninjau perusahaan yang ditempati oleh tenaga kerja tersebut, agar perusahaan dapat diawasi dan ditindak lanjut oleh Pegawai Pengawas.

B. Saran

Adapun saran untuk meningkatkan dampak positif dari implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah menambah jumlah Pegawai Pengawas dengan jumlah minimal 10 (sepuluh) orang agar kinerja Pegawai Pengawas lebih maksimal.
2. Pemerintah (Walikota dan Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta) dapat melakukan klasifikasi jenis perusahaan berdasarkan upah yang diberikan oleh pengusaha. Klasifikasi tersebut dapat dikategorikan sebagai usaha kurang mampu (bila upah di bawah UMK), usaha mampu (bila upah sama dengan UMK), usaha berkembang (bila upah sedikit lebih tinggi dari

UMK), dan usaha maju (bila upah jauh lebih tinggi dari UMK). Dengan klasifikasi ini diharapkan kontrol dan pengawasan akan lebih mudah setiap tahunnya. Serta dapat dijadikan bahan untuk acuan peningkatan ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta.

3. Pemerintah (Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta) lebih memperjelas dan mengoreksi penyusunan tabel serta klasifikasinya dalam profil setiap tahun agar pembacaan data lebih jelas.
4. Pemerintah (Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta) dapat memasukkan klasifikasi nama perusahaan dan jenis usaha di Kota Yogyakarta dalam profil setiap tahun, agar data dan perkembangan perusahaan dapat terpantau jelas.
5. Kepada pengusaha diharapkan melaksanakan ketentuan wajib lapor kepada pemerintah agar usaha yang dijalankan dapat didata dan lebih diperhatikan usahanya.
6. Kepada tenaga kerja diharapkan agar tegas dalam mencari pekerjaan pada perusahaan yang jelas dan dengan upah yang sesuai UMK, agar turut serta dalam memberantas usaha ilegal serta mencegah pengusaha yang menerapkan upah semena-mena.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar 1945 amandemen IV

Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan
Pengupahan Presiden Republik Indonesia.

Peraturan Daerah (Perda) Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang
Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 7
Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012
tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan
Hidup Layak.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans)
Nomor: KEP-49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala
Upah.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-
231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penanguhan Pelaksanaan Upah
Minimum.

Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 75 Tahun 2008 tentang Fungsi,
Rincian Tugas dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kota Yogyakarta.

B. Sumber Buku:

- Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Anggoro, Yoga. 2009. *53 Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja (Untuk Karyawan dan Perusahaan)*. Jakarta: hukumonline.com dan Visi Media.
- Asikin, Zainal, et al. 2010. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Budiono, Abdul Rachman. 1997. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Charda, Ujang. 2008. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Sejarah, Teori, dan Praktiknya di Indonesia)*. Bandung: Bungo Abadi.
- Djumadi. 2005. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Djumialdji, F.X. 2006. *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Husni, Lalu. 2007. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Nurachmad, Much. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*. Jakarta: Visimedia.
- Otje, R. Salman. 2001. *Rekonseptualisasi Hukum Adat Kontemporer*. Bandung: Alumni.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sadali. 2002. *Sejarah Gerakan Buruh Indonesia*. Jakarta: Pustaka Pena.
- Satriyo, Rudy. 2004. *Modul Instrumen HAM Nasional, Hak Atas Kesejahteraan*. Jakarta: Departemen Hukum dan HAM RI.
- Soekanto, Soerjono. 1996. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Soekanto, Soerjono. 2010. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soepomo, Iman. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soeroso, R. 2010. *Perjanjian di Bawah Tangan (Pedoman Praktis pembuatan dan Aplikasi Hukum)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sudjana, Eggi. 2000. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*. Jakarta: PPMI.
- Sunggono, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suparman, Supomo. 2009. *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Sutedi, Adrian. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tim Redaksi Pustaka Yustisia. 2010. *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Tjandra, Surya dan Jafar Suryomenggolo. 2006. *Makin Terang Bagi Kami, Belajar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Trade Union Rights Centre.
- Trade Union Rights Centre. 2005. *ABC Hak-hak Serikat Buruh*. Jakarta: TURC.
- Tukiran, et al. 2007. *Sumber Daya Manusia (Tantangan Masa Depan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

C. Sumber Jurnal, Skripsi, Tesis:

Agustine, Michele dan I Gusti Ketut Ariawan, 2013, "*Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh*". Jurnal Hukum diterbitkan. Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Bali.

Budiyono, 2007, "*Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*". Tesis tidak diterbitkan. Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang.

Faizin, Moch., 2006, "*Pengawasan terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang)*". Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.

Nuryani, Deni, 2008, "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Penangguhan Kenaikan Upah Minimum dalam Hukum Positif*". Skripsi tidak diterbitkan. Muammalat, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Yogyakarta.

Subur, 2009, "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Penetapan Upah Minimum Permenakertrans No. 17 Tahun 2005 (Studi terhadap Pasal 2 ayat (1) dan (2))*". Skripsi tidak diterbitkan. Muammalat, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Yogyakarta.

D. Sumber Website:

<http://news.detik.com>

<http://www.nakertrans.jogjaprov.go.id/>

id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja

E. Sumber Lainnya

Profil 2012 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

Profil 2013 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

LAMPIRAN-LAMPIRAN





No. : UIN.02/DS.1/PP.00.9/ 363 / 2014
Hal : Permohonan izin Penelitian

Yogyakarta, 25 Februari 2014

Kepada
Yth. Kepala Dinas Perizinan Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, yang bertanda tangan di bawah ini, Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohonkan izin bagi mahasiswa kami :

| No | N a m a | NIM | JURUSAN / PRODI |
|----|------------------------|----------|-----------------|
| 1 | Muhammad Zharfan 'Alim | 10340202 | Ilmu Hukum (IH) |

untuk mengadakan pra penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin guna mendapatkan pengetahuan dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul "IMPLEMENTASI SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NOMOR 370/KEP/2012 TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA TAHUN 2013 DI WILAYAH KOTA YOGYAKARTA"

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr.wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan/Bidang Akademik,

Dr. H. Kamsi, MA.
NIP. 19570207 198703 1 003 1

Tembusan :

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp. (0274) 555241,515865,515866,562682
Fax (0274) 555241
EMAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOT LINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

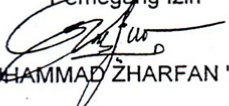
SURAT IZIN

NOMOR : 070/0663
1241/34

- Membaca Surat : Dari Dekan Fak. Syari'ah dan Hukum - UIN SUKA Yk
Nomor : UIN.02/DS.1/PP.00.9/363/2014 Tanggal :25/02/2014
- Mengingat : 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah
2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;

Dijinkan Kepada : Nama : MUHAMMAD ZHARFAN 'ALIM NO MHS / NIM : 10340202
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Syari'ah dan Hukum - UIN SUKA Yk
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab : Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : IMPLEMENTASI SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NOMOR 370/KEP/2012 TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA TAHUN 2013 DI WILAYAH KOTA YOGYAKARTA

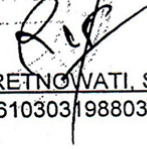
Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 28/02/2014 Sampai 28/05/2014
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan -ketentuan tersebut diatas
Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya

Tanda tangan
Pemegang Izin

: MUHAMMAD ZHARFAN 'ALIM

Tembusan Kepada :
Yth. 1. Walikota Yogyakarta(sebagai laporan)
2. Ka. Dinas Sosnakertrans Kota Yogyakarta
3. Dekan Fak. Syari'ah dan Hukum - UIN SUKA Yk
4. Ybs.

Dikeluarkan di Yogyakarta
pada Tanggal : 28-2-2014

An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris


ENY RETNOWATI SH
NIP. 196103031988032004



GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
NOMOR 370/KEP/2012
TENTANG
UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA TAHUN 2013
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendorong peran serta pekerja dalam pelaksanaan proses produksi, perlu upaya peningkatan kesejahteraan pekerja melalui penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta yang didasarkan pada nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan mempertimbangkan produktifitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu atau marginal;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 3) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 1955 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1950 jo Nomor 19 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 827);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004, Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008, Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012, Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5339);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1950 tentang Berlakunya Undang-undang Nomor 2,3,10 dan 11 Tahun 1950 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 58);
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.01/MEN/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.226/MEN/2000 tentang Perubahan pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan pasal 21, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.01/MEN/1999 tentang Upah Minimum;
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 707);
8. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2007 tentang Urusan pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2007 Nomor 7);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut:

| NO | KABUPATEN/KOTA | BESARAN UMK |
|----|-----------------------|---------------|
| 1. | Kota Yogyakarta | Rp. 1.065.247 |
| 2. | Kabupaten Sleman | Rp. 1.026.181 |
| 3. | Kabupaten Bantul | Rp. 993.484 |
| 4. | Kabupaten Kulon Progo | Rp. 954.339 |
| 5. | Kabupaten Gunungkidul | Rp. 947.114 |

KEDUA : Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud Diktum KESATU merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap.

KETIGA : Ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud Diktum KESATU berlaku bagi pekerja berstatus tetap, tidak tetap, harian lepas dan masa percobaan serta mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

KEEMPAT : Pemberian upah pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih ditetapkan sesuai kesepakatan tertulis antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha secara Bipartit.

- KELIMA** : Bagi pengusaha yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Upah Minimum Kabupaten/kota sebagaimana dimaksud Diktum KESATU dilarang mengurangi atau menurunkan upah.
- KEENAM** : Bagi Pengusaha yang belum mampu memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/kota sebagaimana dimaksud Diktum KESATU, harus mengajukan penangguhan kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya Keputusan ini.
- KETUJUH** : Pengawasan atas pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/kota sebagaimana dimaksud Diktum KESATU dilakukan oleh Gubernur dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Bupati/Walikota atau Instansi yang membidangi sesuai kewenangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KEDELAPAN** : Pada saat mulai berlakunya Keputusan ini, Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 289/KEP/2011 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2012 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- KESEMBILAN**: Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dan dilaksanakan mulai tanggal 1 Januari 2013.

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 20 NOPEMBER 2012

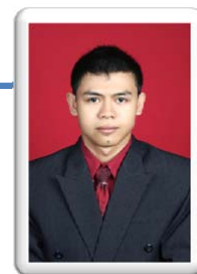


Tembusan disampaikan kepada Yth.:

1. Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia di Jakarta;
2. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia di Jakarta;
3. Dirjen PUOD Depdagri di Jakarta;
4. Pimpinan DPRD DIY;
5. Pimpinan DPRD Kabupaten/Kota se DIY;
6. Bupati/Walikota se DIY;
7. Kepala Disnakertrans DIY;
8. Kepala Biro Hukum Setda DIY.

Untuk diketahui dan atau dipergunakan sebagaimana mestinya.

CURRICULUM VITAE



A. Identitas Diri

Nama : Muhammad Zharfan 'Alim
Tempat/Tgl. Lahir : Sleman, 29 Oktober 1991
Nama Ayah : Muhammad Effendi Hamid
Nama Ibu : Khusnul Khoifah
Alamat Asal : Dusun Pojok, RT 04/ RW 07, Sinduadi, Mlati,
Sleman
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
E-mail : zharfan29@gmail.com
No. HP : 087839293322

B. Riwayat Pendidikan

1. TK ABA Sapen (1998)
2. SD N Pojok (2004)
3. SMP N 1 Sidareja (2007)
4. MAN Yogyakarta 3 (2010)
5. Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Lulus 2014)

D. Prestasi

1. Juara 1 Lomba Tingkat 1 (LT 1) Pramuka 2005
2. Juara 1 Lomba Tingkat 2 (LT 2) Pramuka 2006
3. Juara 1 Gelar Ketrampilan Pramuka 2006
4. The Best Vokalis dalam lomba Band Distrik Sidareja 2007
5. Juara 2 Lomba Sepak Bola antar MAN se-DIY 2008
6. Juara 1 Taruna Nusantara Cup DIY-Jateng (sepak bola) 2008
7. Delegasi Kwartir Daerah (Kwarda) DIY dalam Raimuna Nasional dan Kedutaan Besar se-Asia Tenggara (pramuka) 2008
8. The Best Vokalis dalam Lomba Band Departemen Pendidikan Kabupaten Sleman 2009
9. Juara 1 Lomba Resensi Buku MBL 2009
10. Juara 1 IH Cup (futsal) 2011
11. Juara 1 Festival Seni Islami Indonesia (nasyid) 2011

A. Pengalaman Organisasi

1. Seksi Bidang Persepsi, Apresiasi dan Kreasi Seni SMP N 1 Sidareja, Periode 2005-2006
2. Ketua Dewan Kerja Gugus Depan (DKG) SMP N 1 Sidareja, Periode 2005-2006
3. Departemen Kesenian Dewan Siswa (DEWA) MAN Yogyakarta 3, Periode 2008-2009
4. Anggota Mayoga Book Lovers (MBL)
5. Personil Azzam Voice (AV management)

12. Juara 3 Senandung Islami Kepeloporan Pemuda (nasyid) 2011
13. Juara 2 POK VI UIN Sunan Kalijaga (futsal) 2012
14. Juara 2 Festival Nasyid Jogja, Solo, Semarang (Joglosemar) 2012
15. Juara Favorit Festival Nasyid Yasikanada DIY-Jateng 2012
16. Juara 1 Festival Seni Budaya (music acapella) Kementerian Pemuda dan Olahraga (Kemenpora) se-Pulau Jawa 2013
17. Juara Harapan 1 (Peringkat 4) Festival Seni Budaya (music acapella) Kementerian Pemuda dan Olahraga (Kemenpora) se-Indonesia 2013
18. Finalis Business Law Competition (BLC) se-Indonesia 2013