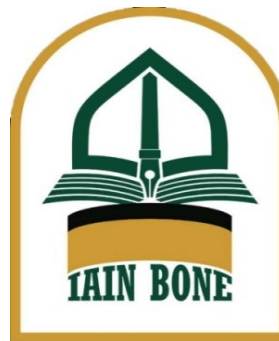


**ANALISIS HUKUM TERHADAP PENINGKATAN PENGUPAHAN
DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN
BONE MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kantor Dinas Ketenagakerjaan)**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Prodi Hukum Tata Negara/Siyasah Syar'iyah pada Fakultas Syariah dan Hukum

Islam

IAIN Bone

Oleh

RUSMA

NIM. 01.15.4136.

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BONE
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Watampone, 5 November 2019



Penulis,

Rusma

NIM : 01.15.4136

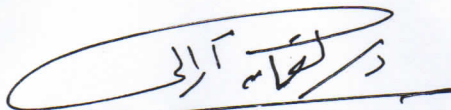
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudari Rusma, NIM: 01.15.4136 mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara pada Fakultas Syariah dan Hukum Islam IAIN Bone, setelah meneliti dan mengoreksi dengan seksama skripsi yang bersangkutan dengan judul ***“Analisis Hukum Terhadap Peningkatan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kantor Dinas Ketenagakerjaan)”*** menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk di *munaqasyahkan*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk proses selanjutnya.

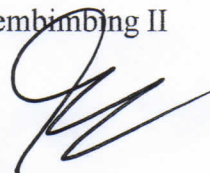
Watampone, 5 November 2019

Pembimbing I



Dr. H. Lukman Arake, LC., MA.
NIP. 19720903 201101 1 001

Pembimbing II



Nur Paikah, S.H., M.Hum
NIP. 19781211 200604 2 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “Analisis Hukum Terhadap Peningkatan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kantor Dinas Ketenagakerjaan)” yang disusun oleh saudari **Rusma**, NIM: 01.15.4136 mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara (HTN) pada Fakultas Syariah dan Hukum Islam IAIN Bone, telah diujikan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa, 25 Februari 2020, bertepatan dengan tanggal 1 Rajab 1441 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Syariah dan Hukum Islam.

Watampone, 24 Juni 2020
02 Dzulqai'dah 1441 H

DEWAN MUNAQISY:

Ketua	: Dr. Andi Sugirman, S.H., M.H.	(.....)
Sekretaris	: Dr. Asni Zubair, S.Ag., M.Hi.	(.....)
Munaqisy I	: Rosita, S.H., M.H.	(.....)
Munaqisy II	: Muljan, S.Ag., M.Hi.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. H. LukmanArake, LC., MA.	(.....)
Pembimbing II	: Nur Paikah, S.H., M.Hum	(.....)

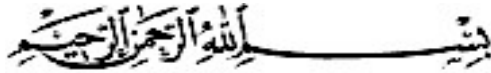
Mengetahui :

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Islam
IAIN Bone



Dr. Andi Sugirman, S.H., M.H.
NIP. 19710131 200003 1 002

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kami haturkan kehadiran Allah *Subhānahū Wata'ālā* yang telah memberikan kesehatan dan kemampuan kepada hambanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa kita sampaikan kepada baginda Rasul Muhammad *Ṣallallāhu 'Alaihiwasallam*, yang telah membawa risalah yang akan menghantarkan manusia kepada kehidupan bahagia dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu, penulis mengharapkan saran dan kritik guna kesempurnaan skripsi ini selanjutnya. Semoga keberadaan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya.

Selain itu penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua tersayang dan tercinta yakni ayahanda Rusdin dan ibunda Kasmawati yang telah memberikan doa, bimbingan, kasih sayang serta dukungan baik berupa moril, maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. A. Nuzul, S.H., M.Hum., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone. Wakil Rektor I, Dr.Nursyirwan, S.Ag., M.Pd. Wakil Rektor II, Bapak Dr. Abdulahana, S.Ag., M.HI dan Wakil Rektor III, Bapak Dr. H.Fathurahman, M.Ag, yang senantiasa berupaya

meningkatkan kualitas mahasiswa di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Bone.

3. Dr. A. Sugirman S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone beserta para stafnya, yang selalu mendidik dan membina sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Syariah dan Hukum Islam, Program Studi Hukum Tata Negara (HTN).
4. Muljan, S.Ag., M.HI. selaku ketua Program Studi Hukum Tata Negara (HTN) dan Dr. A. Sugirman S.H., M.H. selaku penasehat akademik penulis yang telah memberikan nasehat-nasehat yang bijak serta segenap dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Dr. H. Lukman Arake, LC., MA. Selaku Pembimbing I dan Nur Paikah, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing II yang dengan rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulis.
6. Mardhaniah, S.Ag., S.Hum. selaku Kepala Perpustakaan IAIN Bone dan seluruh staf perpustakaan IAIN Bone yang telah banyak membantu penulis dalam pengadaan buku-buku literatur yang berkaitan dengan skripsi penulis.
7. Bapak Drs. H. Alimuddin Massapa, MH selaku kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, Muhammad Iqbal, SP, MM selaku pelaksana tugas sekretaris dan Wardia Ali S.H selaku Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja beserta rekannya.

8. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang berjuang bersama dalam mengurus segalanya untuk mencapai gelar sarjana (S1) yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian dan rekan-rekan mahasiswa serta semua teman-teman seperjuangan penulis dari berbagai Fakultas, khususnya program studi Hukum Tata Negara angkatan 2015 yang senantiasa memberikan dorongan dan semangat serta dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan semua proses dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, *Āmīn*.

Watampone, 5 November 2019

Rusma
NIM 01.15.4136

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	x
TRANSLITERASI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Definisi Operasional	8
D. Tujuan dan Kegunaan	10
E. Tinjauan Pustaka	11
F. Kerangka Pikir	17
G. Metode Penelitian	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan	27
B. Tinjauan Umum tentang Upah	30
C. Tinjauan Umum tentang Kesejahteraan tenaga kerja	34

BAB III HASIL DAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
B. Pelaksanaan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	48
C. Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah untuk Meningkatkan Upah Kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	57

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan	63
B. Implikasi	63

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK

Nama Penyusun : Rusma
Nim : 01.15.4136
Judul Skripsi : Analisis Hukum Terhadap Peningkatan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi Kantor Dinas Ketenagakerjaan)

Skripsi ini membahas tentang Analisis Hukum Terhadap Peningkatan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi Kantor Dinas Ketenagakerjaan). Pokok permasalahan adalah Bagaimana Pelaksanaan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Apakah upaya yang dilakukan oleh Pemerintah untuk Meningkatkan Upah Kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Bone dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan upah kerja di Kabupaten Bone. Masalah ini dianalisis dengan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris dan dibahas menggunakan metode kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam pelaksanaan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena masih ada pekerja/karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan upah yang diberikan oleh perusahaan. Seperti halnya upah terhadap karyawan lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, dan upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya. Upaya yang dilakukan Pemerintah untuk meningkatkan upah kerja di Kabupaten Bone yaitu berupa pembinaan yang dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan dengan cara mendatangi perusahaan untuk menjelaskan tentang nominal upah yang akan diberikan untuk karyawannya sesuai dengan aturan yang berlaku.

TRANSLITERASI

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987 sebagai berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	t	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	gain	g	Ge
ف	fa	f	Ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	el
م	mim	M	em
ن	nun	N	en

و	wau	W	we
هـ	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fathahdan yā'</i>	ai	adan i
اَوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	adan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hauula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... ا...ى	<i>fathahdanalifatauyā</i>	ā	a dan garis di atas
ى	<i>kasrah danyā</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammahdan wau</i>	ū	u dan garis di atas

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (-), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

نُعِمْ : *nu'ima*

عُدُّو : *'aduwwun*

Jika huruf *ع* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah*(*عِ*), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*. Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabī (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby).

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال*(*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

السَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

النَّبِيْلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta‘murūna*

النَّوْعُ : *al-nau‘*

سَيِّءٌ : *syai‘un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fīzilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

9. *Lafẓ al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِاللّٰهِ *billāh* *ḍinnullāh* *ḍidīn* الله

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh

kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DK, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḏān al-laḏīunzila fih al-Qur‘ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

AbūNaṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagaimana kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar rujukan atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥāmīd Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmīd (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥāmīd Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subḥānahūwata ‘ālā*

saw. = *ṣallallāhu ‘alaihiwasallam*

a.s.	=	<i>'alaihi al-salām</i>
H	=	Hijrah
M	=	Masehi
SM	=	SebelumMasehi
l.	=	Lahirtahun (untukorang yang masih hidup saja)
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	=	Hadis Riwayat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan zaman, serta peluang pasar di dalam dan diluar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya. Hal ini dilakukan melalui peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan.¹

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harta, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spritual.²

Sumber daya manusia suatu negara merupakan aspek penting bagi perkembangan suatu negara. Melimpahnya sumber daya alam yang tersedia tidak ada gunanya tanpa sumber daya manusia sebagai pengolanya.³

Tenaga kerja dalam kedudukannya sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih, dalam arti lebih

¹Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia* (Cet. IX; Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 139.

²Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia* (Cet. IX; Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 140.

³Harnida Gigih Aryanti, *Ketenagakerjaan* (Klaten: Cempaka Putih, 2019), h.1.

mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja.⁴

Upah Minimum Regional merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja, pegawai ataupun buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Sedangkan Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur. Yakni berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Penetapan upah minimum provinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari. Dan selanjutnya Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Penetapan upah minimum kabupaten/kota ditentukan juga oleh Gubernur. Penetapan UMK ini harus lebih besar dari upah minimum provinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali. Dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 hari sebelum tanggal berlakunya UMK, yaitu 1 Januari.⁵

Berdasarkan Pasal 8 ayat (1) huruf (g) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang salah satunya meliputi pengupahan dan kesejahteraan tenaga

⁴Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, h. 141.

⁵Tribun news, Upah Minimum, dalam <https://www.tribunnewswiki.com/amp/2019/10/30/Upah-minimum-ump-umk-umr>, 17 Januari 2020.

kerja⁶. Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas:⁷

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

⁶Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 8, ayat (1), huruf (g).

⁷Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Inseentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Cet. I; Jakrta: Forum Sahabat, 2008), h. 58.

⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Cet. IV; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 142-144.

Permasalahan di bidang ketenagakerjaan di sebabkan oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari pihak tenaga kerja, pemberi kerja, maupun peraturan pemerintah. Oleh karena itu, tidak jarang permasalahan-permasalahan bagi pihak lain.

Sebagai satu contoh adalah kebijakan pemerintah Indonesia dalam menetapkan standar upah minimum regional (UMR). Kebijakan penetapan UMR sering menimbulkan permasalahan bagi tenaga kerja dan perusahaan. Bagi tenaga kerja, UMR yang di tetapkan masih lebih rendah dari pada standar hidup layak. Tidak sedikit perusahaan yang menganggap bahwa UMR yang di tetapkan pemerintah terlalu memberatkan keuangan perusahaan. Tenaga kerja masih menganggap standar UMR belum dapat memenuhi semua kebutuhan primer untuk dapat hidup layak. Sementara itu, perusahaan menganggap standar UMR yang terlalu tinggi sehingga mengancam kestabilan keuangan perusahaan.⁹

Nabi Shallallahu alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari Abdullah bin Umar, Nabi Shallallahu alaihi wa sallam bersabda:¹⁰

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Menyangkut penentuan upahkerja, syari’at islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentaun al-Qur’an maupun sunnah Rasul. Secara

⁹Harnida Gigih Aryanti, *Ketenagakerjaan* (Klaten: Cempaka Putih, 2015), h.15.

¹⁰Mardani, *Hukum Bisnis Syariah* (Medan: Qultum Media, 2006), h.85.

umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. Al-Qasas Ayat 25-26 sebagai berikut:¹¹

فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَفَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ
وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ ﴿٢٥﴾

Terjemahannya:Kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua perempuan itu berjalan dengan malu-malu, dia berkata, “Sesungguhnya ayahku mengundangmu untuk memberi balasan sebagai imbalan atas (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami.”Ketika (Musa) mendatangi ayahnya dan dia menceritakan kepadanya kisah (mengenai dirinya), dia berkata, “janganlah engkau takut! Engkau telah selamat dari orang-orang yang zalim itu.”

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Terjemahannya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”

Maksud ayat25-26 surah Al-Qasas diatas adalah setiap orang yang memberikanbantuan akan mendapatkan upah atas apa yang telah dilakukan .

Berdasarkan firman Allah SWT dalam al-Quran SurahAl-Qasas Ayat 25-26 mengajarkan bahwa pemberian upah kepada pekerja merupakan salah satu kewajiban yang harus diberikan kepada pekerja upah yang diterima oleh pekerja dinyatakan dalam bentuk uang atau barang sebagai bentuk imbalan kepada pekerja.¹²

Penetapan upah karyawan dalam Islam di dasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang di berikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara

¹¹Javan Labs, Surat Al-Qasas Ayat 25, dalam <https://tafsirq.com/28-al-qasas/ayat-25>, 26 Oktober 2019.

¹²Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahan*(Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia, 2006), h. 518.

layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.¹³

Di Indonesia yang menjadi masalah ketenagakerjaan yaitu masalah upah murah. Posisi upah minimum regional (UMR) Indonesia terbilang cukup rendah se ASEAN. Berdasarkan laporan tren ketenagakerjaan *Internasional Labour Organization* (ILO) 2015, rata-rata upah buruh Indonesia sebesar US\$ 174 per bulan. Angka ini hanya lebih tinggi dari rata-rata upah buruh di Kamboja yang sebesar US\$ 119 per bulan dan Laos US\$ 121.¹⁴

Selain itu masalah pengupahan di Indonesia menjadi lebih parah setelah pemerintah mengeluarkan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Melalui kebijakan tersebut pengupahan di Indonesia menjadi fleksibel menyesuaikan kemampuan pengusaha. Poin utama dari peraturan pemerintah yang sampai sekarang masih menuai protes dari kalangan buruh adalah kenaikan upah mengikuti mekanisme pasar. Singkatnya, dengan UMR yang rendah ditambah dengan adanya peraturan pemerintah pengupahan, maka kondisi upah di Indonesia akan stabil dititik tersebut.¹⁵

Berdasarkan data awal yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap Kasubag Program, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone,

¹³Dewi Lestari, “*Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2015), h. 44.

¹⁴Alih Nugroho, “*Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*”, dalam <https://geotimes.co.id/opini/tka-dan-masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia>, 28 September 2019.

¹⁵Garmen, “*Ump dan Umk Sulawesi Selatan 2019*”, dalam <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-sulsel>, 20 Agustus 2019.

mengatakan bahwa jumlah angkatan kerja tercatat mulai tahun 2018 sebanyak 363.330 orang, yang bekerja sebanyak 348.716, sementara yang tidak bekerja (pengangguran) sebanyak 14.614. Dan jumlah Upah Minimum di Kabupaten Bone berpatokan pada Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan sebesar Rp. 2.860.382 per Bulan yang terdiri atas Upah Pokok dan Tunjangan tetap, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Sistem Pengupahan di Kabupaten Bone belum terlaksana dengan baik, karena masih kurangnya kesadaran beberapa perusahaan yang menggaji karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan upah minimum ini tidak berlaku bagi usaha kecil dan mikro (Marginal) yang ada di Kabupaten Bone dengan ketentuan Aset yang dimiliki dibawah Rp. 250.000.000,- kondisi tersebut tidak termasuk dalam pencapaian kebutuhan hidup layak.¹⁶

Pengusaha diwajibkan menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Penyusunan ini dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Upah tersebut oleh pengusaha selalu harus dilakukan peninjauan secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.¹⁷

¹⁶Ahmad Faisal Salam, Kasubag Program, Wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 2 Juli 2018.

¹⁷Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 190.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih jauh terkait analisis hukum terhadap peningkatan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Bone. Sehingga permasalahan ini diangkat dalam skripsi dengan judul **“Analisis Hukum Terhadap Peningkatan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pelaksanaan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan upah kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Definisi Operasional

Untuk mengetahui secara sistematis tentang isi dan makna judul tersebut maka penulis merumuskan tentang pengertian pada kata yang dianggap perlu, agar tidak terjadi pengertian yang ganda terhadap judul tersebut. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).¹⁸

¹⁸Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Analisis”, dalam <https://kbbi.web.id/analisis.html>, 23 November 2018.

Hukum menurut *J.C.T. Simorangkir, SH* dan *Woerjono Sastroparnoto*, menyatakan bahwa hukum adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa dan menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dimana pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut akan mengakibatkan hukuman yang tertentu.¹⁹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab 1 pasal 1 angka 30 menyatakan upah adalah hak pekerja atau buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang di tetapkan dan di bayarkan menurut sutau perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁰

Kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja yang aman dan sehat.²¹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat (2) menyatakan tenaga kerja adalah setiap orang yang

¹⁹Laurensius Arliman S, *Penegakan Hukum Dan Kesadaran Masyarakat* (Cet. I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015), h. 9.

²⁰Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung* (Cet. I; Jakarta: Niaga Swadaya, 2008), h. 2.

²¹Koesparmono Irsan, *Hukum Teanag Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 189.

Mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²²

Berdasarkan maksud definisi operasional di atas bahwa, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari suatu pekerjaan dimana upah tenaga kerja didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada atau buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone mempunyai peran untuk menganalisis suatu peristiwa menurut hukum atau peraturan-peraturan yang bersifat memaksa dan menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib guna meningkatkan kesejahteraan pekerja yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja yang aman dan sehat.

D. Tujuan dan Kegunaan

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:²³

²²Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, ayat (1).

²³Abdullah K, *Tahapan dan Langkah-Langkah Penelitian* (Cet. I; Watampone: Luqman Hakim Press, 2013), h. 39.

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan upah kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Penelitian

Seperti halnya tujuan yang akan dicapai dalam pembahasan skripsi ini, penulis sangat berharap agar penelitian yang dilakukan mempunyai kegunaan. Adapun kegunaan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:²⁴

- a. Kegunaan ilmiah, yakni hasil penelitian diharapkan dapat memberi sumbangsi dan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu keislaman pada khususnya.
- b. Kegunaan praktis, yakni hasil penelitian diharapkan dapat memberi sumbangsi pemikiran dan masukan terhadap individu dan instansi yang terkait dalam merumuskan kebijakan masyarakat, bangsa, negara dan agama.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan penelaahan terhadap hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik dan berguna pula untuk mendapatkan gambaran bahwa penelitian yang dilakukan bukan merupakan plagiat.

²⁴Abdullah K, *Tahapan dan Langkah-Langkah Penelitian* (Cet. I; Watampone: Luqman Hakim Press, 2013), h. 40.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membutuhkan literatur yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam penelitian. Literatur yang dimaksud adalah sumber bacaan yang berupa karya ilmiah berupa tesis atau skripsi yang telah ada sebelumnya.

Skripsi yang di susun oleh Lusiana Dewi agustin mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta tahun 2017 yang berjudul “Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak di Aria Mebel Surakarta”. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upah buruh di Aria Mebel Surakarta sudah sesuai atau belum dengan upah minimum pendapatan dan untuk mengetahui upaya meningkatkan kesejahteraan buruh dalam memberikan perlindungan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁵

Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara yuridis empiris dengan data primer berupa wawancara dan data sekunder dari bahan-bahan pustaka. Metode pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan studi lapangan dengan analisis data kualitatif.

Hasil penelitian upah buruh di Aria Mebel belum sesuai dengan upah minimum. Upaya meningkatkan kesejahteraan buruh dengan menyediakan fasilitas kesejahteraan dan perlindungan hak buruh.²⁶

²⁵Lusiana Dewi agustin, “*Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak di Aria Mebel Surakarta*”. (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2017), h. ii.

²⁶Lusiana Dewi agustin, “*Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak di Aria Mebel Surakarta*”. (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2017), h. ii.

Penelitian tersebut membahas masalah perlindungan hukum dalam pemberian upah dan peningkatan kesejahteraan buruh non-kontrak di Ariel Mebel Surakarta dengan berfokus pada upaya meningkatkan kesejahteraan buruh dengan menyediakan fasilitas kesejahteraan dan perlindungan hak buruh. Sedangkan dalam penelitian ini penulis berfokus kepada peningkatan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Bone terutama pada peningkatan pengupahan dalam pemberian gaji kepada pekerja agar sesuai dengan upah yang diterima menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁷

Dalam skripsi yang disusun oleh Yohanes Andreyanto Prabowo mahasiswa Fakultas Hukum Program studi Hukum Ekonomi dan Bisnis Universitas Atma Jaya Yogyakarta tahun 2015 yang berjudul “Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja atau Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta”. Dalam penelitian ini upah adalah komponen utama dalam sebuah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja memuat besarnya upah dan waktu upah tersebut di bayarkan pada waktu yang telah di tentukan, maka hak pekerja untuk menerima upah tidak di penuhi dengan baik oleh pengusaha.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya keterlambatan pembayaran upah serta untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja sebagai pihak penegak hukum terkait kasus tersebut. Jenis penelitian yang di gunakan

²⁷Lusiana Dewi agustin, “*Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak di Aria Mebel Surakarta*”. (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2017), h. iii.

adalah penelitian hukum empiris yang berfokus pada perilaku masyarakat melalui pengolahan data kualitatif berdasarkan data primer dan data sekunder.²⁸

Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, di kenakan denda sesuai persentase tertentu dari upah pekerja. Pelaksanaan pemberian sanksi di lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan analisis di temukan bahwa pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana mestinya.²⁹

Penelitian tersebut hanya membahas masalah Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja atau Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta dan hanya berfokus pada faktor penyebab terjadinya keterlambatan pembayaran upah serta untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja sebagai pihak penegak hukum terkait kasus tersebut. Sedangkan dalam penelitian ini penulis berfokus kepada peningkatan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Bone terutama pada peningkatan pengupahan dalam pemberian gaji kepada pekerja agar sesuai dengan upah yang diterima menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Skripsi yang disusun oleh saudari Rohimah Mahasiswi Fakultas Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang berjudul “Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam

²⁸Yohanes Andreyanto Prabowo, “*Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja atau Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta*”. (Skripsi, Fakultas Hukum Program studi Hukum Ekonomi dan Bisnis Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015), h. iv.

²⁹Yohanes Andreyanto Prabowo, “*Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja atau Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta*”. (Skripsi, Fakultas Hukum Program studi Hukum Ekonomi dan Bisnis Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015), h. v.

Perspektif Ekonomi Islam”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif jenis penelitian ini, di kategorikan penelitian lapangan, pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, sumber data pada penelitian ini adalah pemilik modal dan para pekerja. Analisis data kualitatif terdiri dari tiga tahapan kegiatan yang saling terkait satu sama lain yaitu, reduksi data, penyajian data dan dilakukan penarikan kesimpulan.³⁰

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) sistem upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo dapat di katakan sudah baik, mekanisme dalam sistem upah di dasarkan menurut hasil dari produksi. Secara umum sistem yang di jalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip dalam ketentuan syariat ekonomi islam. Dilihat dari karakteristik pemberian upah yang di lakukan di UKM sudah sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam, meliputi (menetapkan besaran upah sejak awal dan pembayaran di lakukan dengan tepat waktu).

Kemudian dilihat dari nilai-nilai dalam Ekonomi Islam pada upah pekerja juga sudah di berikan secara adil dan layak. 2) tingkat kesejahteraan pada pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo kec.kemiling telah mendapatkan penghasilan perbulan setara dengan besaran UKM Bandar Lampung tahun 2017, selain mendapatkan upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur serta jaminan kesehatan.³¹

³⁰Rohimah, “*Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017), h. v.

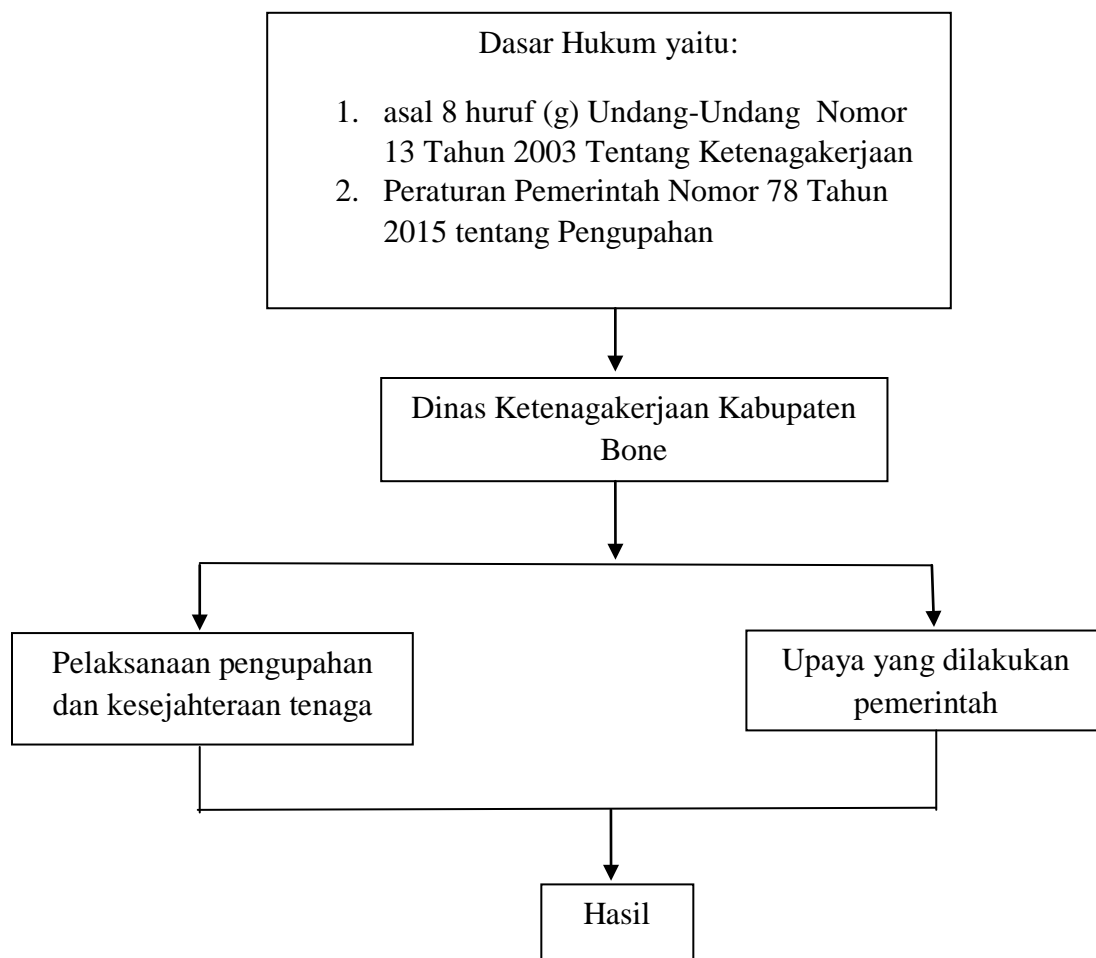
³¹Rohimah, “*Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017), h. iv.

Penelitian tersebut hanya membahas masalah Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Sedangkan dalam penelitian ini penulis berfokus kepada peningkatan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Bone terutama pada peningkatan pengupahan dalam pemberian gaji kepada pekerja agar sesuai dengan upah yang diterima menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³²

³²Rohimah, "*Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*". (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017), h. v.

F. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan serangkaian pola secara implisit dalam menjabarkan penelitian ini secara spesifik. Selain itu, kerangka pikir akan memberikan interpretasi awal, agar secara tidak langsung pembaca bisa melihat dan memahami maksud pemecahan masalah dalam karya ilmiah ini.



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

Skema diatas menunjukkan bahwa Pasal 8 huruf (g) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan merupakan dasar hukum yang digunakan dalam penelitian ini yang mengatur tentang Upah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan tersebut, merupakan dasar hukum yang digunakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam melaksanakan fungsi pemerintahan di Kabupaten Bone. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji lebih jauh terkait dengan pelaksanaan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja. upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam pelaksanaan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja serta hasil yang akan dicapai dalam penelitian tersebut.

G. Metode Penelitian

Sebagaimana diketahui bersama bahwa karya tulis ilmiah selalu ditopang oleh beberapa metode baik dari pengumpulan data maupun dari pengolahannya seperti dalam penyusunan skripsi ini dipergunakan sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penyusunan suatu karya ilmiah diperlukan metode penelitian yang jelas untuk memudahkan penelitian dan penyusunan laporan yang sistematis. Metode yang di gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah adalah sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu data utama diperoleh dari peneliti sendiri yang secara

langsung mengumpulkan informasi yang didapat dari responden terkait dengan analisis hukum terhadap peningkatan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Bone.³³

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan pendekatan yaitu:

- 1) Pendekatan yuridis normatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.³⁴
- 2) Pendekatan yuridis empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan pendekatan pada realitas hukum dalam masyarakat.³⁵

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi titik fokus dalam penelitian ini sebagai lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Ketenagakerjaan yang terletak di Macanang Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. Penulis memilih tempat ini sebagai lokasi penelitian karena penulis telah mengamati adanya masalah yang terkait dengan upah kerja yang tidak sesuai dengan kerja keras para karyawan.

³³ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Cet. V; Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 104.

³⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Cet. V; Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 105.

³⁵ Syahrudin Nawawi, *Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris* (Ed. 2, Cet. 2; Makassar: PT Umitoha Ukhuwah Grafika, 2013), h. 8.

3. Data dan Sumber Data

a. Data

Sesuai dengan fokus penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*field research*) maka data-data yang hendak dikumpulkan adalah data-data yang meliputi bahan data primer dan bahan data sekunder.³⁶

b. Sumber data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Data adalah segala keterangan (informasi) mengenai segala hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, tidak segala informasi atau keterangan merupakan data. Dan hanyalah sebagian saja dari informasi, yakni yang berkaitan dengan penelitian. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:³⁷

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang ingin dicapai.³⁸ Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui wawancara.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, yakni tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Atau data sekunder adalah jenis data yang diperoleh melalui hasil pengolahan pihak

³⁶Abdullah K, *Tahapan Dan Langkah-Langkah Penelitian* (Cet. I; Watampone: Luqman Al-Hakim Press, 2013), h. 40.

³⁷Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo, 2011), h. 155.

³⁸Abdullah K, *Tahapan Dan Langkah-Langkah Penelitian* (Cet. I; Watampone: Luqman Al-Hakim Press, 2013), h. 41.

kedua dari hasil penelitian lapangannya.³⁹ Data sekunder berasal dari dokumentasi dan tinjauan pustaka.

a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri atas peraturan perundang-undangan yang berlaku atau ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dalam penelitian ini yang menjadi bahan hukum primer yakni:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

b) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti, rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan sebagainya.⁴⁰ Bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer adalah bahan hukum sekunder.⁴¹ Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks ilmu hukum dan tulisan-tulisan tentang hukum baik dalam bentuk buku ataupun jurnal. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen yang memberikan informasi yang memiliki relevansi seperti buku-buku literatur, skripsi, jurnal dan, makalah, sehingga merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap dari data primer. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami media

³⁹Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo, 2011), h. 155.

⁴⁰Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Cet. XVII;Rajawali Press, Jakarta, 2006), h. 13.

⁴¹Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* h.14.

yang bersumber dari literatur, buku-buku serta catatan-catatan kuliah yang menunjang penelitian ini.⁴²

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan-bahan hukum tersier yang dimaksudkan yaitu:

- Kamus Bahasa Indonesia;
- Kamus Hukum.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah.⁴³ Dalam penelitian kualitatif peneliti lebih banyak menjadi instrumen sebab dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan kunci dari instrumen itu sendiri sehingga dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian selain berupa daftar pertanyaan wawancara juga yang menjadi instrumen adalah penelitian itu sendiri yang berperan aktif.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini berguna untuk mendapatkan data-data sebagaimana tersebut diatas di gunakan, teknik pengumpulan data sebagai berikut:⁴⁴

- a. Wawancara, yaitu (*interview*) situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face-to-face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang

⁴²Husein Umar, “*Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*”, (Cet. II; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 51.

⁴³Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Penelitian Pemula* (Cet. V; Bandung: Alfabeta, 2008), h. 69.

⁴⁴Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* h. 51.

relevan dengan masalah penelitian kepada seorang informan.⁴⁵ Wawancara yang dilakukan dengan dua bentuk, yaitu wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan wawancara tak terstruktur adalah wawancara dilakukan apabila adanya jawaban berkembang diluar pertanyaan-pertanyaan terstruktur namun tidak terlepas dari permasalahan peneliti. Wawancara difokuskan pada beberapa objek penelitian, yaitu Wardia Ali, SH sebagai Kepala Seksi Norma dan Syarat-Syarat Kerja, Ahmad Faisal Salam sebagai Kepala Sub Bagian Program di Dinas Ketenagakerjaan dan beberapa pekerja di Kabupaten Bone.

- b. Dokumentasi, yaitu peneliti menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data dari berbagai jenis informasi, dapat juga diperoleh melalui dokumentasi artikel, media, proposal, dan laporan perkembangan yang relevan dengan peneliti yang dikerjakan. Dalam metode dokumentasi dalam penelitian ini akan mencoba mencari dokumen-dokumen yang terkait dengan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang

⁴⁵Amiruddin dan Zainal Azikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2004), h. 82.

penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Aktivitas analisis data dalam penelitian ini meliputi:⁴⁶

a. Menggunakan Bahan Referensi

Penggunaan bahan referensi yaitu adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti, misalnya wawancara yang dilakukan didukung dengan adanya foto-foto, sehingga penelitian yang dilakukan dapat lebih dipercaya. Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data yang bisa dipercaya, maka hasil wawancara dengan informan akan dilengkapi dengan foto-foto saat melakukan wawancara dan serta foto-foto pada saat melakukan observasi.

Reduksi data diartikan secara sempit sebagai proses pengurangan data, namun dalam arti yang lebih luas adalah proses penyempurnaan data, baik pengurangan terhadap data yang kurang perlu dan tidak relevan, maupun penambahan terhadap data yang dirasa masih kurang.⁴⁷

Penarikan kesimpulan/verifikasi merupakan proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat-padat dan mudah difahami, serta dilakukan dengan cara berulang kali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan itu, khususnya berkaitan

⁴⁶Arsip Tag, Tahap-Tahap Analisis Kualitatif, dalam <https://bersukacitalah.wordpress.com/tag/tahap-tahap-analisis-kualitatif/>, 24 September 2018.

⁴⁷Arsip Tag, Tahap-Tahap Analisis Kualitatif, dalam <https://bersukacitalah.wordpress.com/tag/tahap-tahap-analisis-kualitatif/>, 25 September 2018.

dengan relevansi dan konsistensinya terhadap judul, tujuan dan perumusan masalah yang ada.⁴⁸

Tahap analisis dan interpretasi data merupakan tahap yang pasti akan dilalui oleh para peneliti termasuk peneliti kualitatif. Dalam uraian pokok di atas telah dikemukakan bahwa tahap dan proses analisis dan interpretasi data, setidaknya-tidaknya terdiri atas tiga komponen penting yang meliputi (1) reduksi, (2) penyajian, dan (3) kesimpulan/ verifikasi.⁴⁹

Sedangkan tahap dan proses selengkapnya meliputi (1) Pengolahan data, yang terdiri dari kategorisasi dan reduksi data, (2) penyajian data, (3) interpretasi data dan (4) penarikan kesimpulan-kesimpulan/verifikasi. Tahap-tahap di atas hendaknya dilakukan sedemikian rupa sehingga proses analisis dan Interpretasi tersebut dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.⁵⁰

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Tahapan-tahapan meliputi, Membuat ringkasan, Mengkode, Menelusur tema, Membuat gugus-gugus, Membuat partisi, Menulis Memo.⁵¹

⁴⁸Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. VI; Jakarta: Balai Pustaka, 1995), h. 218.

⁴⁹Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo, 2011), h. 156.

⁵⁰Emzir, *Metode Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif* (Cet. I; Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 5.

⁵¹Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo, 2011), h. 158.

Setelah data-data dikumpulkan, maka dilakukan pemilihan selektif dengan disesuaikan pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Kemudian dilakukan pengolahan dengan proses editing, dengan meneliti ulang data-data yang didapat, apakah data-data tersebut sudah cukup baik dan dapat segera dipersiapkan untuk proses selanjutnya. Secara sistimatis dan konsisten bahwa data yang diperoleh dituangkan dalam suatu rancangan konsep kemudian dijadikan dasar utama dalam memberikan analisis. Menurut Bogdan dan Biklen yang dikutip dari Moleong Lexy analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data-data yang diolah dan memilah-memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensiskannya, mencari dan menentukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat di ceritakan kepada orang lain.⁵²

⁵²Moleong Lexy, *Metodelogi penelitian Kualitatif* (Cet. I; Bandung: Remaja Rozda Karya, 2009), h. 219

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.⁵³

Pengertian Tenaga Kerja Undang Undang dan jenis perlindungan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁵⁴

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.⁵⁵

⁵³ Wikipedia, Tenaga Kerja, https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_Kerja, 17 Desember 2018.

⁵⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, ayat (2).

⁵⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 1.

Menurut Sumarsono bahwa pengertian tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja yang diartikan sebagai semua orang yang melakukan kegiatan pekerjaan untuk diri sendiri atau orang lain.⁵⁶

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

Tenaga kerja dibagi pula menjadi 2 (dua) kelompok yaitu:⁵⁷

a. Angkatan Kerja

Yaitu penduduk atau tenaga kerja dalam usia kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan tetapi untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja

Yaitu penduduk atau tenaga kerja dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Misalnya penduduk yang masih bersekolah. Ibu-ibu pengurus rumah tangga dan penerima pendapatan tetapi tidak merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya (pensiunan, penderita cacat dependen).

Dalam istilah Badan Pusat Statistik, beberapa istilah ketenagakerjaan yang mesti dipahami sebagai dasar dalam memahami masalah tersebut di Indonesia di antaranya sebagai berikut :⁵⁸

⁵⁶ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 4.

⁵⁷ Dyah Kusumawati, *Penduduk, Ketenagakerjaan dan Sistem Pengupahan*, h. 668.

⁵⁸ Faisal R. Dongoran, "Analisis Jumlah Pengangguran dan Ketenagakerjaan Terhadap Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Medan", *Jurnal EduTech*, Vol. 1, No. 2, September 2016, h. 6.

- a. Tingkat partisipasi angkatan kerja yang merupakan indikator yang dapat menggambarkan keadaan penduduk yang berumur 15 tahun ke atas yang berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi,
- b. Tingkat pengangguran terbuka,
- c. Penyerapan tenaga kerja yaitu mereka yang terserap diberbagai lapangan pekerjaan pada suatu periode.

2. Perlindungan pekerja

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:⁵⁹

- a. Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja, pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan terhadap tenaga kerja yang sakit.
- c. Norma kerja yang meliputi, perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah, menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan

⁵⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 96.

sebagainya guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

- d. Kepala tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugiannya.⁶⁰

B. Tinjauan Umum Tentang Upah

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa pengupahan adalah setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁶¹

Upah merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pengusaha setelah buruh menyerahkan tenaga dan pikirannya dalam proses produksi. Buruh bersedia untuk bekerja menyerahkan tenaga dan pikirannya untuk mendapatkan upah. Upah harus diberikan dalam bentuk uang.⁶²

Penetapan upah minimum adalah salah satu bentuk perlindungan yang diberikan Pemerintah kepada pekerja/buruh. Penetapan upah minimum merupakan jaring pengaman agar upah pekerja tidak jatuh ke level terendah. Pada dasarnya upah minimum untuk melindungi upah yang diterima oleh:⁶³

⁶⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.97.

⁶¹Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88, ayat (1).

⁶²Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* h.198.

⁶³Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* h.199.

- Pekerja yang berpendidikan rendah,
- Pekerja yang tidak mempunyai keterampilan/skill,
- Pekerja lajang dan
- Pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.

Tujuan ditetapkan upah minimum adalah untuk menghindari kesewenangan pengusaha memberikan upah tidak layak. Tujuannya tidak lain untuk memenuhi kebutuhan hidup yang didasarkan pada kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan hidup layak.⁶⁴

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum berlaku di setiap provinsi (UMP) dan Kabupaten/kota (UMK). Dalam rangka upaya Pemerintah memberikan perlindungan pengupahan ditetapkan upah minimum yang berubah setiap tahun yang nilainya bergantung pada situasi dan kondisi perekonomian nasional. Presentasi kenaikan upah minimum di setiap daerah/wilayah provinsi atau kabupaten/kota nilainya berbeda-beda dan didasarkan pada beberapa aspek yaitu:⁶⁵

1. Kebutuhan hidup minimum
2. Indek harga konsumen
3. Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan
4. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
5. Kondisi pasar kerja dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

⁶⁴Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Inseentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Cet. I; Jakrta: Forum Sahabat, 2008), h.57.

⁶⁵Rini Suliaswati, “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Pulau di Indonesia” *Jurnal EKSOS*, vol. 8 Nomor 3 Oktober 2013, h.7.

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai macam sistem upah, antara lain:

1. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem upah ini, upah di tentukan berdasarkan jangka waktu buruh melakukan pekerjaan.⁶⁶

- a. Untuk tiap jam diberikan upah per jam
- b. Untuk bekerja diberi upah harian
- c. Untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan
- d. Untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan;
- e. Dan sebagainya.

2. Sistem upah potongan

Sistem ini biasanya digunakan untuk mengganti sistem, upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan atau tidak memenuhi target yang disepakati, maka upahnya dipotong. Oleh karena itu sistem ini hanya dapat diterapkan bilamana hasil kerja dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya melalui jumlah banyaknya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat dipergunakan di semua perusahaan. Manfaat dari sistem upah semacam ini adalah:⁶⁷

- a. Buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya.
- b. Produktivitas buruh di naikkan setinggi-tingginya.

⁶⁶Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 194.

⁶⁷Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 194-195.

c. Barang modal seperti alat dan sebagainya, di gunakan secara intensif.⁶⁸

3. Sistem upah pemufakatan

Sistem upah semacam ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pembuatan rumah, pekerjaan bongkar muat serta pengangkutan barang, tetapi upah itu tidak diberikan kepada perorangan buruh melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama mengerjakan pekerjaan itu. Biasanya upah semacam ini dibicarakan terlebih dahulu antara sekumpulan buruh dengan majikan dan majikan hanya membayar sejumlah uang yang dimufakati bersama.⁶⁹

4. Upah indeks

Pada sistem ini, upah banyak tergantung pada naik turunnya indeks biaya penghidupan.

5. Sistem pembagian keuntungan

Di samping upah yang diterima pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bilamana ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan (bonus).⁷⁰

6. Sistem *Co-Partnership*

Sistem dimana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi pesero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh, ia akan

⁶⁸Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 195.

⁶⁹Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 195-196.

⁷⁰Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 196.

menerima pembagian keuntungan sebagai pesero perusahaan. Sistem ini sekarang banyak dijalankan di USA, dan banyak negara maju lainnya.⁷¹

C. Tinjauan Umum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan tenaga kerja merupakan pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur baik material maupun spiritual.⁷²

Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya. Oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat

⁷¹Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 196.

⁷²Yoga Anggoro, *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Cet. I; Jakarta: Visimedia, 2007), h. 26.

tanaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko-risiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan hari tua.

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Akan tetapi mengingat objek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang ini diprioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, perorangan dengan menerima upah, maka kepada tenaga kerja di luar hubungan kerja atau dengan kata lain tidak bekerja pada perusahaan, pengaturan tentang jaminan sosial tenaganya akan diatur tersendiri dengan Peraturan Pemerintah.

Adapun ruang lingkup yang diatur di dalam Undang-Undang ini meliputi:⁷³

1. Jaminan kecelakaan kerja. kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadinya cacat mental

⁷³Yoga Anggoro, *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Cet. I; Jakarta: Visimedia, 2007), h. 27.

tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

2. Jaminan kematian. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.
3. Jaminan hari tua. Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan tau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi

upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.⁷⁴

⁷⁴Yoga Anggoro, *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Cet. I; Jakarta: Visimedia, 2007), h. 28.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah Lembaga atau Instansi

Pembentukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone diatur dalam peraturan Bupati Bone Nomor 13 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.⁷⁵

Adapun Visi dan Misi dari Dinas Ketenagakerjaan mengikut pada Visi Misi Kabupaten Bone periode 2018-2023, yaitu:⁷⁶

1. Visi

“Masyarakat Bone Yang Mandiri, Berdaya Saing, Dan Sejahtera”

2. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) melalui reformasi birokrasi serta pelayanan publik berbasis teknologi informasi dan kearifan budaya lokal.

⁷⁵Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

⁷⁶Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

- b. Mengembangkan kemandirian ekonomi masyarakat dengan mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya daerah, pemberdayaan pelaku ekonomi dan kelestarian lingkungan.
- c. Meningkatkan akses, pemerataan dan kualitas pelayanan kesehatan, pendidikan dan sosial dasar lainnya.
- d. Mengoptimalkan akselerasi pembangunan daerah berbasis desa dan kawasan perdesaan.
- e. Mendorong penciptaan iklim investasi yang kondusif untuk pengembangan usaha.
- f. Mengembangkan seni dan budaya dalam kemajemukan masyarakat.
- g. Meningkatkan taraf kehidupan masyarakat melalui akselerasi program pengentasan kemiskinan, perluasan kesempatan kerja dan pengembangan program pembangunan yang tepat sasaran dan berkelanjutan.
- h. Menguatkan budaya politik dan hukum yang demokratis.
- i. Mengembangkan Inovasi Daerah dalam peningkatan Pelayanan Publik.⁷⁷

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone

Struktur organisasi menggambarkan mekanisme formal mengenai hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.⁷⁸

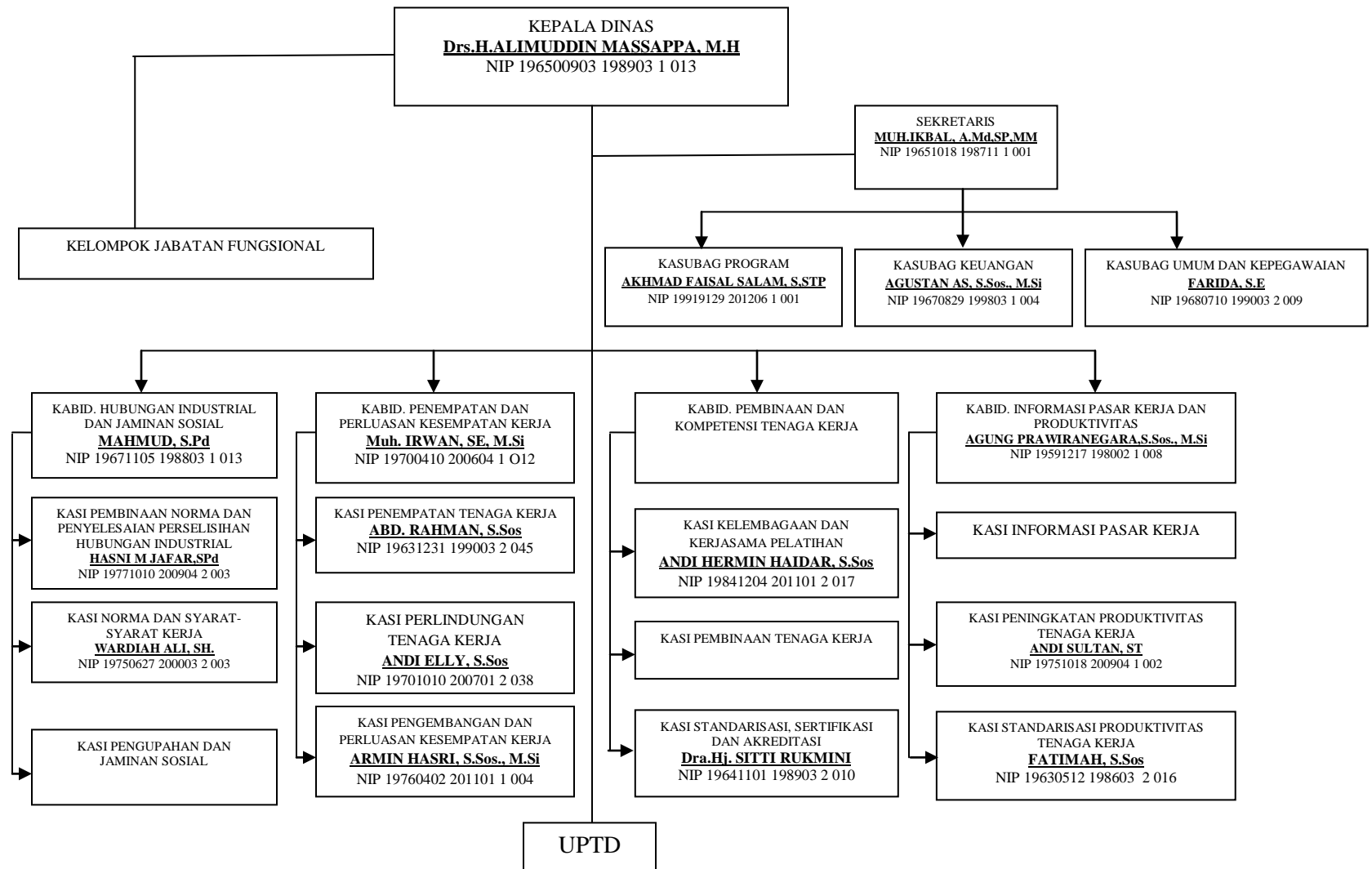
⁷⁷Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

⁷⁸Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

Dalam pelaksanaan tugas pada Dinas Ketenagakerjaan mempunyai struktur organisasi dalam bidang ketenagakerjaan dengan jabatan struktural sebagai berikut:⁷⁹

⁷⁹Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN BONE
TAHUN 2018-2023**



Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 68 Tahun 2017, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone mempunyai tugas pokok menangani kewenangan di bidang ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan kewenangan tersebut, diuraikan lebih lanjut dalam bentuk tugas pokok dan fungsi jabatan-jabatan struktural yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, sebagai berikut :⁸⁰

1. Kepala Dinas

Tugas :

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Bupati Bone dalam melaksanakan kewenangan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang di tugaskan kepada daerah di Kabupaten Bone.

Fungsi :

- a. Perumusan penyelenggaraan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan.
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
- d. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

⁸⁰Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

2. Sekretariat

Sekretaris, membawahi Kepala Sub bagian sebagai berikut :

- a. Kepala Sub Bagian Program
- b. Kepala Sub Bagian Keuangan
- c. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas :

Sekretariat Dinas dipimpin oleh Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas koordinasi di bidang kesekretariatan yang menjadi tanggungjawab kedinasan.⁸¹

Fungsi :

- a. penyusunan rencana program dan anggaran belanja Dinas Ketenagakerjaan;
- b. pengoordinasian tugas-tugas pada Dinas Ketenagakerjaan dan memberikan pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain Dinas Ketenagakerjaan;
- c. penghimpunan bahan untuk penyusunan peraturan-peraturan daerah di bidang lingkungan hidup dan pengelolaan administrasi, umum, keuangan, kepegawaian dan perlengkapan;
- d. penyusunan bahan dokumentasi dan statistik, peraturan perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan dan penyelenggaraan kemitraan dengan masyarakat;

⁸¹Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

- e. penyusunan data, evaluasi dan penyiapan laporan pelaksanaan program kerja kepada kepala dinas;
- f. pelaksanaan urusan ketatausahaan dan rumah tangga;
- g. penyelenggaraan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
- h. pelaksanaan pembinaan staf; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

3. Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja

Tugas :

Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan, perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.⁸²

Fungsi

- a. penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penyelenggaraan pelatihan kerja dan bimbingan lembaga pelatihan;
- b. penyiapan bahan penyusunan rencana dan program pemasaran, fasilitas pelatihan, hasil lulusan pelatihan;
- c. penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pemberian izin dan pengawasan lembaga latihan kerja swasta;
- d. penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pemberian layanan informasi pelatihan tenaga kerja;

⁸²Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

- e. pengelolaan administrasi urusan tertentu;
- f. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

4. Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas

Tugas :

Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas dipimpin oleh Kepala Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelayanan pengelolaan informasi pasar kerja dan pengembangan produktivitas tenaga kerja di tingkat kabupaten/kota.⁸³

Fungsi :

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang informasi pasar kerja dalam dan luar negeri;
- b. penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang informasi pasar kerja dalam dan luar negeri;
- c. penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- d. pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- e. penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan produktivitas;
- f. pengukuran produktivitas tingkat kabupaten/kota;
- g. penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi dan pemantauan tingkat produktivitas; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

⁸³Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

5. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Tugas :

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat dan koordinasi pelayanan tenaga kerja luar negeri.⁸⁴

Fungsi :

- a. pengoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. pengoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja pada masyarakat;
- c. pengoordinasian perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. penerbitan rekomendasi izin pendirian kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- e. promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- f. pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;
- g. pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI ke luar Negeri;

⁸⁴Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

- h. pengoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- i. pelaksanaan Koordinasi penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- j. pengoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- k. pelaksanaan pemberdayaan TKI purna;
- l. pelaksanaan penerbitan perpanjangan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kab/kota dalam 1 (satu) daerah/kota; dan
- m. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

6. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Tugas :

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dipimpin oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yang mempunyai tugas melakukan pelayanan pembinaan dan sosialisasi peraturan perusahaan dan perjanjian kerja, melaksanakan mediasi terhadap perselisihan mogok kerja dan penutupan perusahaan serta membina kelembagaan dalam pengupahan ketenagakerjaan.⁸⁵

Fungsi :

- a. verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- b. pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kabupaten/kota;

⁸⁵Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

- c. pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- d. pengoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- e. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- f. pengoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

B. Pelaksanaan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengupahan adalah setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.⁸⁶

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja yang aman dan sehat. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya

⁸⁶Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 190.

berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Buruh mendapat upah apabila ia melakukan atau dianggap melakukan pekerjaan. Oleh karena itu kontinuitas penerimaan upah bagi buruh harus diperhatikan. Selama buruh melakukan pekerjaan, memang ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya.⁸⁷

Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone merupakan salah satu lembaga Pemerintahan yang mempunyai tugas menangani kewenangan di bidang ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk melaksanakan kewenangan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok membantu Bupati Bone dalam melaksanakan kewenangan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang ditugaskan kepada daerah di Kabupaten Bone.⁸⁸

Berdasarkan wawancara dengan Wardia Ali, kasi Norma dan syarat-syarat kerja mengenai pengupahan tenaga kerja di Kabupaten Bone, ia menyatakan bahwa:

“Pengupahan tenaga kerja di Kabupaten Bone tidak hanya di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan tetapi berpatokan pada Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan tentang Penetapan Upah Minimum 2019 sebesar Rp. 2.860.382 (Dua juta delapan ratus enam puluh ribu tiga ratus delapan puluh dua rupiah) per bulan yang terdiri atas Upah Pokok dan Tunjangan tetap.”⁸⁹

Kemudian beliau menambahkan:

“Upah minimum Kabupaten belum dibentuk karena upah minimum Provinsi saja masih ada pengusaha yang menggaji dibawah ketentuan yang telah ditetapkan”⁹⁰

⁸⁷Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 192.

⁸⁸Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

⁸⁹Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

⁹⁰Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pengupahan di kabupaten Bone memiliki standar Upah Minimum berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan sebesar Rp. 2. 860.382 (Dua juta delapan ratus enam puluh ribu tiga ratus delapan puluh dua rupiah) yang tidak boleh di langgar oleh perusahaan, artinya karyawan tidak boleh di gaji di bawah standar Upah Minimum tersebut. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahului pembayarannya.⁹¹

Selain itu peneliti juga menanyakan, terkait sistem pengupahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bone, ia menyatakan bahwa:⁹²

“Sistem pengupahan di Kabupaten Bone ada harian dan bulanan. Harian Rp. 2.860.382 (Dua juta delapan ratus enam puluh ribu tiga ratus delapan puluh dua rupiah) dibagi dengan berapa hari karyawan bekerja, begitupun dengan gaji bulanan.”⁹³

Kemudian beliau menambahkan:

“Ada perusahaan yang menggaji karyawan di bawah upah minimum karena sebelumnya ada kesepakatan awal antara karyawan dan pengusaha, mereka tidak masalah jika digaji di bawah upah minimum asalkan mereka mendapatkan pekerjaan.”⁹⁴

⁹¹ Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor : 2877/X/ Tahun 2018 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019.

⁹² Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

⁹³ Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

⁹⁴ Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa sistem pengupahan di Kabuapten Bone ada upah harian dan bulanan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud diatas lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu peneliti juga menanyakan, terkait pelaksanaan pengupahan tenaga kerja di Kabupaten Bone, ia menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan pengupahan sudah terlaksana akan tetapi belum 100% karena masih ada pengusaha yang menggaji dibawah standar upah minimum yang ditetapkan.”⁹⁵

Sesuai dengan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan swalayan Surya Indah atas nama Irmamengatakan bahwa upah yang diberikan sebanyak Rp. 2.000.000 perbulan.⁹⁶ Dan Ayu Ashari sebagi karyawan Butik Sutra Alam juga mengatakan bahwa gaji yang diterima selama 1 bulan sebanyak Rp. 800.000.⁹⁷

Penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di Honda atas nama Safar mengatakan bahwa upah yang diberikan oleh atasan sebanyak Rp.875.000 perbulan.⁹⁸ Selain itu penulis juga melakukan wawancara dengan Amel

⁹⁵Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

⁹⁶Irma, Karyawan Surya Indah, wawancara oleh penulis di Swalan Surya Indah, 18 Januari 2020.

⁹⁷Ayu Ashari, Karyawan Butik Sutra Alam, wawancara oleh penulis di Butik Sutra Alam, 18 Januari 2020.

⁹⁸Safar, Karyawan Honda, wawancara oleh penulis di Honda, 19 Januari 2020.

salah satu karyawan toko Agung, mengatakan bahwa upah yang diberikan selama 1 bulan yaitu, sebanyak, Rp. 800.000.⁹⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan pengupahan di Kabupaten Bone masih belum terlaksana dengan baik karena masih kurangnya tingkat kesadaran dari perusahaan mengenai upah minimum provinsi.

Selain itu peneliti juga menanyakan, terkait kebijakan Pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh di Kabupaten Bone, ia menyatakan bahwa:

“Kebijakan Pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh di Kabupaten Bone yaitu dengan cara penetapan upah minimum provinsi sebagai jaring pengaman untuk melindungi tenaga kerja. Kebijakan yang dilakukan pemerintah dengan cara melakukan kunjungan keperusahaan melalui sosialisasi penyebar luasan upah minimum provinsi. Pembinaannya dengan cara mendatangi setiap perusahaan untuk menjelaskan aturannya.”¹⁰⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kebijakan yang dilakukan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja di Kabupaten Bone dengan cara membentuk penetapan upah minimum provinsi dan pihak pemerintah selalu melakukan sosialisasi terhadap perusahaan-perusahaan. Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan, hal ini sesuai dengan KEPMENAKERTRANS Nomor KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh. Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya:¹⁰¹

⁹⁹Amel, Karyawan Toko Agung, wawancara oleh penulis di Toko Agung, 19 Januari 2020.

¹⁰⁰Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

¹⁰¹Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta.

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
2. Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Adapun pembinaan yang dilakukan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat didalan pasal 173 adalah sebagai berikut:¹⁰²

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Selain itu peneliti juga menanyakan, terkait apakah sudah sesuai pelaksanaan pengupahan terhadap hak pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ia menyatakan bahwa:

¹⁰²Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 173.

“Pelaksanaan pengupahan terhadap hak pekerja belum sesuai karena masih ada pekerja/karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan upah yang di berikan oleh perusahaan. Seperti halnya upah terhadap karyawan lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, dan upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.”¹⁰³

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pemberian upah kerja lembur terkait dengan jam kerja karyawan. Jam kerja juga telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 77 sebagai berikut:¹⁰⁴

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:¹⁰⁵
 - a. Tujuh jam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu; atau
 - b. Delapan jam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Jika karyawan bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan, maka perusahaan wajib membayar upah lembur tersebut. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam /hari dan 14 jam dalam satu minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi.

¹⁰³Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

¹⁰⁴Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77.

¹⁰⁵Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77.

Upah tidak masuk kerja karena berhalangan ketika seorang pekerja tidak masuk karena berhalangan saat hari bekerja. Perusahaan wajib membayarkan upahnya pada hari itu, jika pekerja:¹⁰⁶

- a. Sakit sehingga tak dapat bekerja.
- b. Perempuan sakit pada hari pertama dan kedua masa haid sehingga tak dapat bekerja.
- c. Absen bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anak, isteri melahirkan atau keguguran, suami/istri/anak/orangtua/mertua atau anggota dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Tak dapat bekerja karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Tak dapat bekerja karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.
- g. Menggunakan hak istirahat.
- h. Melakukan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha.
- i. Dalam tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya dalam hal ini telah dijelaskan, upah karyawan harus dibayarkan jika karyawan tidak dapat hadir berkenaan dengan:¹⁰⁷

¹⁰⁶Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77.

¹⁰⁷Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77.

- a. Menikah, karyawan yang menikah mendapatkan cuti selama 3 hari.
- b. Menikahkan anaknya, karyawan yang menikahkan anaknya mendapatkan waktu tidak bekerja selama 2 hari
- c. Mengkhitankan anaknya, karyawan yang mengkhitankan anaknya mendapatkan cuti selama 2 hari.
- d. Membaptiskan anaknya, karyawan yang membaptiskan anaknya mendapatkan cuti selama 2 hari.
- e. Istri melahirkan/keguguran, karyawan yang istrinya melahirkan ataupun keguguran mendapatkan waktu untuk menemani istri selama 2 hari.
- f. Keluarga meninggal, keluarga yang dimaksud adalah dalam kategori suami/istri, orang tua/mertua, anak/menantu yang mana karyawan diberikan cuti selama 2 hari.
- g. Kerabat meninggal, kerabat yang dimaksud adalah apabila tinggal didalam satu rumah maka karyawan diberikan cuti selama 1 hari.

Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (2) tentang jam kerja karyawan, seorang karyawan berhak mendapatkan waktu istirahat:¹⁰⁸

- a. Antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

¹⁰⁸Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 ayat (2).

C. Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah untuk meningkatkan upah kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

Secara umum upah mempunyai kedudukan strategis. Bagi pekerja, upah diperlukan untuk membiayai hidup dirinya dan keluarganya, serta sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Bagi perusahaan, upah merupakan komponen biaya produksi yang dapat mengurangi keuntungan perusahaan. Sedangkan upah bagi pemerintah, merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan.¹⁰⁹

Tujuan dari penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan upah para pekerja yang masih berada di bawah upah minimum dan melindungi pekerja/buruh dari tindakan pengusaha yang memberi upah tidak layak kepada pekerjanya.¹¹⁰

Salah satu komponen penetapan upah minimum adalah laju inflasi di provinsi masing-masing. Inflasi merupakan salah satu dari masalah penting dalam suatu perekonomian, dimana masalah ini semakin memburuk jika tidak dapat dikendalikan dengan baik.¹¹¹

Akibat positif dari kenaikan upah minimum satu hal yang pasti dari naiknya upah minimum ini adalah penghasilan yang meningkat. Pastinya naiknya penghasilan ini akan diikuti dengan fenomena-fenomena berikutnya, seperti meningkatnya daya beli masyarakat dan munculnya usaha baru.¹¹²

¹⁰⁹Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* (Cet. I; Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010), h. 53.

¹¹⁰Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* (Cet. I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h. 55.

¹¹¹Achmad S Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Cet. III; Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 7.

¹¹²Wikipedia, <https://www.google.com/amp/s/www.aturduit.com/articles/dampak-kenaikan-upah-minimum/amp>, 22 Agustus 2019.

Berdasarkan wawancara dengan kasi norma dan syarat-syarat kerja Wardia

Ali mengungkapkan bahwa:

“ Kendala yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan upah di Kabupaten Bone yaitu masih kurangnya kesadaran beberapa perusahaan yang menggaji karyawan tidak sesuai Upah Minimum Provinsi dan kondisi keuangan perusahaan tidak memungkinkan.”¹¹³

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kasi norma dan syarat-syarat kerja dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang dialami perusahaan yaitu kondisi keuangan yang tidak memungkinkan untuk pengusaha menggaji karyawan sesuai upah minimum Provinsi ketentuan upah minimum ini tidak berlaku bagi usaha kecil dan mikro (marginal) yang ada di Provinsi Sulawesi Aset yang dimiliki di bawah Rp. 250.000.000.

Selain itu peneliti juga menanyakan, terkait dengan solusi yang diberikan oleh pihak Pemerintah dalam mempertahankan kenaikan upah di Kabupaten Bone, ia menyatakan bahwa:

“Solusi yang diberikan oleh pihak pemerintah dalam mempertahankan kenaikan upah pekerja di Kabupaten Bone setiap tahun upah minimum provinsi berubah berdasarkan kondisi kebutuhan hidup layak, penetapan upah minimum setiap tahun naik dan pembuatan struktur skala upah.”¹¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa solusi yang diberikan Pemerintah penetapan upah setiap tahun berubah berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya.

Selain itu peneliti juga menanyakan, terkait upaya yang dilakukan Pemerintah untuk meningkatkan upah kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ia menanyakan bahwa:

¹¹³Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

¹¹⁴Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

“Upaya yang dilakukan Pemerintah untuk meningkatkan upah kerja di Kabupaten Bone berupa pembinaan ”¹¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan Pemerintah berupa pembinaan terhadap tenaga kerja.

Peneliti akan sedikit membahas tentang pembinaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 173 adalah sebagai berikut:¹¹⁶

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikut sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkiat.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 176 mengenai pengawasan:

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 177

Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.¹¹⁷

¹¹⁵Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

¹¹⁶Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 173.

¹¹⁷Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 177.

Pasal 178

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah Kabupaten/kota.
- (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan Presiden.

Pasal 179

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.
- (2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 180

Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Selain itu peneliti juga menanyakan, terkait apakah upah yang diberikan kepada seseorang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, ia menyatakan bahwa:

“Upah yang diberikan kepada seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun dan seterusnya, ketentuan upah harus diatas Upah Minimum Provinsi (UMP) yang dihasilkan melalui musyawarah secara Bipartit antara pekerja/buruh dan atau melalui Serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Peraturan Perusahaan (PP) atau diatur dalam Struktur Skala Upah yang ada di perusahaan.”¹¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki masa kerja yang cukup lama maka upah yang diberikan diatas upah minimum Provinsi. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Upaya yang dilakukan Pemerintah untuk meningkatkan upah kerja di Kabupaten Bone yang pertama yaitu, Pembinaan yang berupa mengunjungi perusahaan-perusahaan yang ada untuk menjelaskan mengenai upah minimum yang berlaku di Kabupaten Bone setiap tahunnya berubah-ubah sesuai dengan kondisi kehidupan layak. Kedua yaitu, Sosialisasi yang dimana sosialisasi ini tidak jauh berbeda dengan pembinaan yaitu tetap mendatangi perusahaan-perusahaan untuk memastikan apakah perusahaan itu benar-benar sudah menjalankan pembinaan yang telah disampaikan atau tidak. Ketiga yaitu, Pengawasan yang artinya tetap mengawasi

¹¹⁸Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

perusahaan-perusahaan supaya tidak terjadi kelalaian dalam memberikan upah kepada karyawan.¹¹⁹

¹¹⁹Wardia Ali, Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

1. Pelaksanaan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena masih ada pekerja/karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan upah yang diberikan oleh perusahaan. Seperti halnya upah terhadap karyawan lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, dan upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya.
2. Upaya yang dilakukan Pemerintah untuk meningkatkan upah kerja di Kabupaten Bone yaitu berupa pembinaan yang dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan dengan cara mendatangi perusahaan untuk menjelaskan tentang nominal upah yang akan diberikan untuk karyawannya sesuai dengan aturan yang berlaku.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan memperhatikan hasil-hasilnya, maka peneliti merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk pemerintahan daerah Kabupaten Bone khususnya Dinas Ketenagakerjaan lebih memperhatikan lagi masalah pengupahan di Kabupaten Bone, supaya hak yang dimiliki oleh pekerja tentang upah bisa sesuai dengan kebutuhannya.

2. Penulis mengharapkan untuk kedepannya semoga masalah pengupahan tentang ketenagakerjaan bisa sesuai dengang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

1. Buku

- Abdullah K. *Tahapan Dan Langkah-Langkah Penelitian*. Cet. I; Watampone: Luqman Al-Hakim Press, 2013.
- Adisu, Edytus. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*. Cet. I; Jakarta: Niaga Swadaya, 2008.
- Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Pers, 2010.
- Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2004.
- Arliman S, Laurensius. *Penegakan Hukum Dan Kesadaran Masyarakat*. Cet. I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015.
- Armansyah, Koesparmono Irsan. *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*. Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo, 2011.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cet. VI; Jakarta: Balai Pustaka, 1995.
- Emzir. *Metode Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif*. Cet. I; Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Gigih, Aryanti Harnida. *Ketenagakerjaan*. Klaten: Cempaka Putih, 2019.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakrta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Kementrian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya edisi terbaru*. Jakarta: CV. Kathoda, 2005.
- Lexy, Moleong. *Metodelogi penelitian Kualitatif*. Cet. I; Bandung: Remaja Rozda Karya, 2009.
- Nasution. *Metode Research*. Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara. 2000.
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Penelitian Pemula*. Cet. V; Bandung: Alfabeta, 2008.
- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Cet. XVII; Rajawali Press, Jakarta, 2006.
- Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Suratman. *Metode Penelitian Hukum Dilengkapi Tata Cara & Contoh Penulisan Karya Ilmiah Bidang Hukum*. Cet. II; Bandung: Alvabeta CV, 2014.

- Syahrudin Nawawi, *Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris*. Ed. 2, Cet. 2; Makassar: PT Umitoha Ukhuwah Grafika, 2013.
- Tiena, Masriani Yulies. *Pengantar Hukum Indonesia* Cet. IX; Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cet. II; Jakarta: Rajagrafindo Persada. 1999.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

2. Skripsi dan Jurnal

- Agustin, Lusiana Dewi. “*Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak di Aria Mebel Surakarta*”. Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2017.
- Dongoran, Faisal R. “Analisis Jumlah Pengangguran dan Ketenagakerjaan Terhadap Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Medan”, *Jurnal EduTech*, Vol. 1, No. 2, September 2016.
- Lestari, Dewi. “*Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2015.
- Prabowo, Andreyanto Yohanes. “*Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja atau Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta*”. Skripsi, Fakultas Hukum Program studi Hukum Ekonomi dan Bisnis Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015.
- Rohimah. “*Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017.

3. Peraturan Perundang-undangan

- Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor : 2877/X/ Tahun 2018 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019.

4. Situs Internet

- Arsip Tag. tahap-tahap analisis kualitatif, <https://bersukacitalah.wordpress.com/tag/tahap-tahap-analisis-kualitatif/>, 25 September 2018.
- Javan Labs, Surat Al-Qasas Ayat 25, dalam <https://tafsirq.com/28-al-qasas/ayat-25>, 26 Oktober 2019.

Kamus Besar Bahasa

Indonesia. “*Analisis*”, dalam <https://kbbi.web.id/analisis.html>, 23 November 2018.

Wikipedia, <https://www.google.com/amp/s/www.aturduit.com/artcles/dampak-kenaikan-upah-minimum/amp>, 22 Agustus 2019.

Wikipedia. Tenaga Kerja, https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_Kerja, 17 Desember 2018.

Tribun Timur, Hadits tentang Upah, dalam <https://makassar.tribunnews.com/2015/06/28/bayarlah-gaji-orang-sebelum-keringatnya-kering-ini-ayatnya>, 27 Oktober 2019.

5. Hasil Penelitian

Salam, Ahmad Faisal. Kasubag Program, Wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 2 Juli 2018

Ali, wardia. Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja, wawancara oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, 30 juli 2019.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BONE**

Jln. Hos Cokroaminoto Watampone, Kab. Bone, Sul-Sel, 92733-Telepon: (0481) 21395 Fax: (0481) 21395

Nomor : B-1675/In.33/TL.01/VII/2019
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Bone
Di-
Watampone

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa Mahasiswa Program Strata Satu Jurusan SYARIAH DAN HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BONE :

Nama : RUSMA
Tempat / Tanggal Lahir : WATAMPONE, 1997-01-18
NIM : 01154136
Program Studi : HUKUM TATANEGARA (SIYASAH SYAR'IYYAH)

Bermaksud melakukan penelitian dalam penulisan skripsi dengan judul :

**"ANALISIS HUKUM TERHADAP PENINGKATAN PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DI
KABUPATEN BONE MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN)"**

Pembimbing : 1. DR. H. LUKMAN ARAKE, LC., MA.
2. NUR PAKAH, S.H., M.Hum
Waktu Penelitian : 29-07-2019 S/D 29-08-2019
Tempat Penelitian : DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BONE

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mengharapkan kebijaksanaannya memberikan izin kepada Mahasiswa yang bersangkutan.

Watampone, 24 Juli 2019

A.n. Rektor,
Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan
Lembaga

Dr. NURSIRWAN, S.AG., M.PD.
NIP. 197205261998021001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas SYARIAH DAN HUKUM ISLAM IAIN Bone
2. Ketua Program Studi HUKUM TATANEGARA (SIYASAH SYAR'IYYAH) IAIN Bone
3. Kepala Subbagian Administrasi Akademik IAIN Bone
4. Pembimbing 1 dan 2
5. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 3 Watampone Telp. (0481) 25056

IZIN PENELITIAN

Nomor: 070/12.1018/VII/IP/DPMPSTSP/2019

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

N a m a : **RUSMA**
NIP/Nim/Nomor Pokok : 01154136
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Sungai Limboto Kel. Ta Kec. Tanete Riattang
Pekerjaan : Mahasiswi IAIN Bone

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :

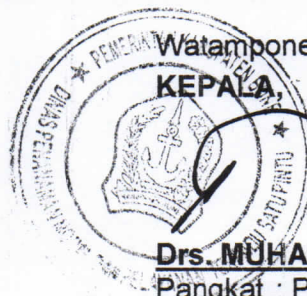
**“ ANALISIS HUKUM TERHADAP PENINGKATAN PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN
TENAGA KERJA DI KABUPATEN BONE MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KANTOR DINAS
KETENAGAKERJAAN)”**

Lamanya Penelitian : 30 Juli 2019 s/d 29 Agustus 2019

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.
2. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Watampone, 30 Juli 2019

KEPALA,

Drs. MUHAMMAD AKBAR, MM

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip : 19660717 198603 1 009

Tembusan Kepada Yth.:

1. Bupati Bone di Watampone.
2. Ketua DPRD Kab. Bone di Watampone.
3. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone di Watampone.
4. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kab. Bone di Watampone.
5. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BONE
JLH.A.MAPPANYUKKI Telp.0481 Fax. (0481) 21037
WATAMPONE

SURAT KETERANGAN

Nomor: **41** /Disnaker/I/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan :

Nama : Drs, ASISWA
NIP : 19640830 199205 1 001
Pangkat : Pembina Utama Muda , IV/c
Jabatan : Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone

Menerangkan bahwa :

Nama : RUSMA
NIM : 01154136
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswi IAIN Watampone

Benar bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian yang berjudul: **"ANALISIS HUKUM TERHADAP PENINGKATAN PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN BONE MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN "**. Lamanya Penelitian : 30 Juli 2019 s/d 29 Agustus 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Watampone, 22 Januari 2020

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KAB.BONE



Drs. ASISWA

Pangkat : Pembina Utama Muda, IV/c

NIP: 19640830 199205 1 001

INSTRUMEN WAWANCARA

“Analisis Hukum Terhadap Peningkatan Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kantor Dinas Ketenagakerjaan)”

Informan

Nama : Wardia Ali, S.H

Jabatan Institusi : Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja

Tempat : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone

DAFTAR PERTANYAAN :

1. Apa yang Bapak/ibu ketahui tentang pengupahan tenaga kerja di Kabupaten Bone?
2. Bagaimana sistem pengupahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bone?
3. Bagaimana pelaksanaan pengupahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bone?
4. Bagaimana kebijakan Pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh di Kabupaten Bone?
5. Apakah sudah sesuai pelaksanaan pengupahan terhadap hak pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
6. Apakah ada kendala yang di hadapi Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pengupahan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bone?
7. Apakah ada solusi yang diberikan oleh pihak Pemerintah dalam mempertahankan kenaikan upah pekerja/buruh di Kabupaten Bone?
8. Bagaimana upaya yang akan dilakukan Pemerintah untuk lebih meningkatkan upah kerja di Kabupaten Bone menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
9. Apakah upah yang diberikan kepada seseorang berpengaruh terhadap kinerja seseorang?

Lampiran:

- Lokasi Penelitian Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone



- Wawancara dengan Wardia Ali, S.H selaku Kasi Norma dan Syarat-syarat Kerja





➤ Wawancara dengan karyawan





RIWAYAT HIDUP



Nama : RUSMA

Tempat & Tanggal Lahir : Bone, 18 Januari 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jl. Sungai Limboto

Orang Tua

Bapak : Rusdin

Ibu : Kasma Wati

Riwayat Pendidikan

2003-2009 : SD Inpres 12/79 TA

2009-2012 : SMP Amir Islam Panyula

2012-2015 : SMKN 1 Watampone

2015-2019 : S1 Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum Islam IAIN Bone