

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN
PADA USAHA KECIL DI KECAMATAN
TEMBALANG KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S.1)



Disusun Oleh:

ARDIANI NURITA

1902056059

**PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
SEMARANG**

2023



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Alamat: Jl. Prof Dr. H. Hoesni Karapin III Ngalyun Telp./Fax: (024) 261.291.7762/6091 Semarang 50185

PENGESAHAN

Skripsi Saudari : Ardiani Nurita
NIM : 1902056059
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pada Usaha Kecil Di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang.

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang dan telah dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude, pada tanggal 11 April 2023 dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) tahun akademik 2023/2024.

Semarang, 14 Maret 2023

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

M. Khotair Rafiq, M.S.I.A.
NIP. 198510022019031006

Tri Nurhayati, M.H.
NIP. 198612152019032013

Penguji I

Penguji II

Dr. Novita Dewi Masvithoh, S.H., M.H.
NIP. 197910222007012011



Ali Maskur, S.H., M.H.
NIP. 19890172019031010

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Ali Imron S.Ag., SH., M.Ag.
NIP. 197307302003121003

Tri Nurhayati, M.H.
NIP. 198612152019032013



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Prof Dr. Harkis Kampun III Ngalyan Telp./Fax. (024) 7501291/7524699 Semarang 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (Empat) Eks.

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdri. Ardiani Nurita

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya melakukan penelitian dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi Saudara:

Nama : Ardiani Nurita
NIM : 1902056059
Prodi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pada Usaha Kecil Di Kecamatan Tembalang Kota Semarang

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian, harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 4 April 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag

NIP: 197307302003121003

Tri Nurhayati, S.H.I., M.H

NIP:198612152019032013

MOTTO

Just because you are not making progress

as fast as you think

You should does not mean you are not making progress

PERSEMBAHAN

Dengan terselesaikannya skripsi ini maka penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

Pertama, kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan semangat, perhatian, cinta dan kepada putra - putrinya dan keluarga besar saya yang telah memberikan semangat, perhatian dan motivasinya tiada henti.

Kedua Bapak dan Ibu Dosen saya yang membimbing secara dhohir maupun batin, saya berterima kasih atas ilmu, doa dan nasehat – nasehatnya, semoga bapak dan ibu dosen selalu diberi keberkahan oleh Allah SWT.

Ketiga, untuk teman- teman baik saya yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi. Terima kasih kebersamaan dan keseruan bersama kalian. Semoga tidak putus tali silaturahmi persaudaraan kita.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN PADA USAHA KECIL DI KECAMATAN TEMBALANG, KOTA SEMARANG” tidak berisi materi yang telah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian pula skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 4 April 2023



Ardiani Nurita
1902056059

ABSTRAK

Secara garis besar, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 telah memberikan perlindungan terhadap hak tenaga kerja dalam hal pengupahan yang layak. Meskipun telah ada formula upah minimum yang ditetapkan pada usaha mikro dan kecil, tenaga kerja merasa belum puas karena perhitungan yang ada kurang sesuai dengan kebutuhan hidup sebenarnya. Adanya ketentuan layak atau tidak ini juga dipandang cukup subjektif karena setiap orang memiliki kelayakan yang berbeda. Disisi lain, pelaku usaha juga kesulitan dalam memberikan upah lebih dari yang di tawarkan karena kondisi keuangan usaha yang belum stabil. Oleh karena itu, penulis berusaha menganalisis sistem pengupahan yang diterapkan pada sektor usaha kecil di kecamatan Tembalang, kota Semarang dan perlindungan hukum yang diberikan bagi tenaga kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan yuridis empiris yang bersifat kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan. Beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu perumusan peraturan yang tidak sesuai dengan kondisi di lapangan, kurangnya pemahaman tentang aturan pengupahan, dan lemahnya pengawasan pemerintah. Maka pemerintah dan pengusaha kecil melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan implementasi peraturan pengupahan. Kesimpulannya, penelitian ini memberikan beberapa strategi yaitu dengan merumuskan ulang terkait perhitungan upah minimum, meningkatkan pemahaman tentang aturan pengupahan, meningkatkan pengawasan pemerintah.

Kata Kunci: implementasi, peraturan pemerintah, pengupahan, usaha kecil, Kota Semarang.

ABSTRACT

In general, Government Regulation Number 36 of 2021 has provided protection for workers' rights in terms of fair wages. Although there is a minimum wage formula set for micro and small businesses, workers feel dissatisfied because the calculation is not in line with actual living needs. The determination of whether a wage is fair or not is also considered subjective as each person has different qualifications. On the other hand, business owners also struggle to provide wages higher than offered due to unstable business financial conditions. Therefore, the author tries to analyze the wage system applied to small businesses in the Tembalang district of Semarang city and the legal protection given to workers.

This research is a field research with a qualitative empirical juridical approach. The data collection technique used was through interviews and observations. The results show that the implementation is not fully held. Several factors that influence this include regulations that do not match the conditions in the field, lack of understanding of wage regulations, and weak government supervision. Therefore, the government and small business owners are making various efforts to improve the implementation of wage regulations. In conclusion, this research provides several strategies, namely by re-formulating the calculation of minimum wages, increasing understanding of wage regulations, and improving government supervision.

Keywords: implementation, government regulations, wages, small businesses, Semarang city.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menghaturkan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ali Imron, M.Ag., Selaku Pembimbing I dan Ibu Tri Nurhayati, M.H., selaku pembimbing II yang dengan ikhlas memberikan waktu dan tenaganya, dukungan semangat, masukan, kritik, dan saran terhadap penelitian penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak Agung Wahyudi dan Ibu Yenni Rusillowati yang telah memberikan do'a yang selalu mengalir setiap langkah kehidupan penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Imam Taufik, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo dan segenap jajarannya.
4. Bapak Dr. H. Arja Imroni, M.Ag selaku Dekan UIN Walisongo beserta segenap jajarannya.
5. Ibu Brillyana Ernawati, SH, M.Hum selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang.
6. Ibu Dr. Novita Dewi Masyithoh, S.H, M.H selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang.
7. Bapak Daud Rismana, M.H. selaku wali dosen penulis, atas dukungan dan arahan yang telah diberikan dalam membimbing penulis selama menjalani perkuliahan.
8. Segenap dosen dan civitas akademika UIN Walisongo Semarang khususnya Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Ilmu Hukum.
9. Rekan-rekan Ilmu Hukum 2019 khususnya Kelas IH-B. Terima kasih telah menemani dan memberikan support dalam perjalanan menuntut ilmu semasa berkuliah di UIN Walisongo Semarang.

10. Rekan-rekan kerja PT. Inti Harapan Nusantara yang telah memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan. Semoga semua kebaikan kalian berbalas dengan pahala dari Allah Yang Maha Kuasa.

Penyusun menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan maka segala sesuatu yang baik itu datangnya dari Allah dan segala keluputan ataupun kesalahan adalah berasal dari penulis. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 4 April 2023

Ardiani Nurita

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING Error! Bookmark not defined.

MOTTO iii

PERSEMBAHANiv

DEKLARASI..... v

ABSTRAKvi

ABSTRACT vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN..... Error! Bookmark not defined.

A. Latar Belakang *Error! Bookmark not defined.*

B. Rumusan Masalah *Error! Bookmark not defined.*

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian *Error! Bookmark not defined.*

D. Tinjauan Pustaka *Error! Bookmark not defined.*

E. Metode Penelitian *Error! Bookmark not defined.*

1...Jenis Penelitian dan Pendekatan *Error! Bookmark not defined.*

2. Sumber Data **Error! Bookmark not defined.**

F. Sistematika Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

BAB II TINJAUAN UMUM.....21

A. Konsep Pengupahan Dalam Hukum Ketenagakerjaan	21
1. Pengertian Pengupahan	22
2. Dasar Hukum Pengupahan	24
3. Jenis Pengupahan	25
4. Asas Pengupahan	30
5. Sistem Pengupahan Menurut Hukum Ketenagakerjaan	31
6. Pengawasan Terhadap Pemberian Upah Tenaga Kerja	37
B. Usaha Kecil	40
1. Pengertian Usaha Kecil	41
2. Karakteristik Usaha Kecil	43
C. Teori Ekonomi Kebutuhan	43
1. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)	44
2. Teori Motivasi David McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)	47
D. Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman	49

BAB III PROFIL USAHA KECIL DAN SISTEM PENGUPAHAN USAHA KECIL DI KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG. Error! Bookmark not defined.

B. Usaha Toko Bangunan Sidodadi **Error! Bookmark not defined.**

1. Sejarah Usaha **Error! Bookmark not defined.**
2. Struktur Organisasi **Error! Bookmark not defined.**
3. Kriteria Usaha **Error! Bookmark not defined.**
4. Sistem Ketenagakerjaan .. **Error! Bookmark not defined.**

C. Profil Usaha Intan Permai Supermarket **Error! Bookmark not defined.**

1. Sejarah Usaha **Error! Bookmark not defined.**

2. Struktur Organisasi.....**Error! Bookmark not defined.**
3. Kriteria Usaha.....**Error! Bookmark not defined.**
4. Sistem Ketenagakerjaan .. **Error! Bookmark not defined.**

D. Profil Usaha Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah **Error!**

Bookmark not defined.

1. Sejarah Usaha.....**Error! Bookmark not defined.**
2. Struktur Organisasi.....**Error! Bookmark not defined.**
3. Kriteria Usaha**Error! Bookmark not defined.**
4. Sistem Ketenagakerjaan .. **Error! Bookmark not defined.**

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 DI KOTA SEMARANG **Error! Bookmark not defined.**

A. Implementasi Pengaturan Pengupahan Pada Sektor Usaha Kecil Di Kecamatan Tembalang Kota Semarang **Error!**

Bookmark not defined.

B. Perlindungan Hukum Bagi Upah Pekerja Pada Sektor Usaha Kecil Di Kecamatan Tembalang **Error! Bookmark not defined.**

BAB V PENUTUP..... **Error! Bookmark not defined.**

A. Kesimpulan.....**Error! Bookmark not defined.**

B. Saran.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA..... 92

LAMPIRAN – LAMPIRAN..... 97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 (Daftar UMKM di Setiap Kecamatan Kota Semarang)
..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.2 (Data Hasil Penelitian Yang Diolah Dari Hasil
Wawancara Dengan Para Narasumber) **Error! Bookmark not
defined.**

Tabel 4.1 (Data Badan Pusat Statistik) **Error! Bookmark not
defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 (Peta Kecamatan Kota Semarang) **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 2.1 (Teori Abraham Maslow)..... 45

Gambar 2.2 (Teori David McClland)..... 48

Gambar 3.1 (Lokasi Usaha Toko Bangunan Sidodadi) **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3.2 (Struktur Organisasi Usaha)**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3.3 (Lokasi Usaha Swalayan Intan Permai)..**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3.4 (Struktur Organisasi Usaha)**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3.5 (Lokasi Usaha Pabrik Bakso Dan Tahu Bakso Berkah)..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3.6 (Struktur Organisasi Usaha)**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Dokumentasi Wawancara	97
Data Persebaran UMKM di Kota Semarang	99
DRAF WAWANCARA PENELITIAN SKRIPSI	100
Data Garis Kemiskinan Provinsi Jawa Tengah 2021	103
Data Tingkat Konsumsi Masyarakat Provinsi Jawa Tengah 2021	106
Lampiran Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/62 tahun 2022 tentang Upah Minimum Pada 35 Kabupaten/Kota di provinsi Jawa Tengah tahun 2021	107
Surat Izin Penelitian Toko Bangunan Sidodadi	108
Surat Izin Penelitian Swalayan Intan Permai	109
Surat Izin Penelitian Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah	110
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah salah satu usaha yang termasuk dalam kategori usaha yang memiliki peran penting dalam perekonomian yang mandiri dan berkembang. Perekonomian Indonesia sangat memperoleh banyak manfaat dari adanya UMKM, terutama selama masa krisis ekonomi 1998-2000. Banyak perusahaan besar yang gagal selama krisis, namun UMKM dipercaya mampu bertahan pada masa tersebut. Berdasarkan data terbaru pada Kementerian Koperasi dan UMKM, pada tahun 2019 terdapat 65,46 juta UMKM dengan kontribusi PDB sebesar 60,51% dengan nilai sebesar Rp. 9,580,762 miliar. Kemampuan untuk menyerap 96,92% dari seluruh tenaga kerja dan mengumpulkan hingga 60,03% dari total investasi adalah salah satu cara UMKM dalam memberikan kontribusi pada perekonomian Indonesia.¹ Berdasarkan kemampuan tersebut, adanya UMKM juga mampu menciptakan banyak lapangan kerja sehingga dapat menurunkan tingkat pengangguran yang ada. Oleh karena itu, UMKM dijadikan salah satu sektor prioritas nasional.

Walaupun merupakan salah satu sektor dengan penyumbang PDB yang besar, dalam kegiatan jalannya usaha pada UMKM ini masih menyimpan banyak permasalahan yang harus diperhatikan oleh pemerintah. Salah satunya yaitu permasalahan di antara pemilik usaha dengan tenaga kerja dalam hal pemenuhan hak dan kewajibannya. Secara garis besar, Undang-Undang Dasar 1945 telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak

¹<https://kemenkopukm.go.id/data-umkm/?sh2StSVfy3rKfst8e0eiut7q60MQB6UteMCNfytTSaexINwnDQ>, diakses pada 18 September 2022.

masyarakat utamanya dalam konteks ketenagakerjaan dan kehidupan sehari-hari. Dengan adanya pekerjaan dan kehidupan yang layak yang sesuai dengan kemanusiaan telah dijamin untuk setiap warga negara Indonesia tanpa terkecuali, hal ini tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 28 huruf d ayat 2, juga menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan dalam hubungan kerja, tenaga kerja harus menerima imbalan atau upah yang layak untuk apa yang telah dikerjakan dan menerima perlakuan yang adil dan layak.² Untuk mendapatkan hidup yang layak, pendapatan seseorang harus cukup untuk memenuhi semua kebutuhan hidup yang wajar, termasuk makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua. Kelayakan upah biasanya ditentukan oleh jumlah uang atau barang yang diberikan, dan tunjangan tenaga kerja seperti upah, bonus, transportasi, dan makanan maupun hal-hal tak nyata seperti lingkungan kerja yang positif, atasan dan rekan kerja yang saling membantu, dan kerangka regulasi yang baik dari perusahaan atau pemerintah. Adapun masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja UMKM seringkali melibatkan pelanggaran hak-hak mereka sebagai tenaga kerja, termasuk yang berkaitan dengan upah, kondisi kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja. Saat ini di Indonesia belum ada peraturan yang mengatur tentang UMKM secara lebih rinci hanya segelintir peraturan yang membahas mengenai perlindungan pekerja di UMKM.

Salah satu hak yang sering dilanggar dalam hubungan kerja adalah hak atas upah yang layak. Upah merupakan isu penting dalam bidang kemanusiaan yang sering menyebabkan perselisihan dan mendorong aksi mogok kerja atau demonstrasi. Upah merupakan hak yang mutlak bagi tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh pemilik usaha. Upah yang diterima oleh tenaga kerja menjadi standar utama untuk mengukur kesejahteraan dan kelayakan hidup

² Pasal 27 dan pasal 28, Undang-Undang Dasar 1945.

mereka. Upah yang lebih tinggi akan meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja, yang diharapkan oleh semua tenaga kerja. Sementara itu, dari sudut pandang pemilik usaha, upah merupakan salah satu biaya produksi yang harus dibayar dalam proses produksi, yang akan mempengaruhi tingkat keuntungan yang didapat. Pemerintah juga ingin agar kedua pihak, yaitu tenaga kerja dan pemilik usaha dapat bekerja sama untuk mencapai kemajuan dan kestabilan ekonomi negara.³ Namun, orientasi pemilik usaha yang hanya ingin mencari keuntungan sebesar-besarnya seringkali menyebabkan adanya pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja. Oleh karena itu, melalui hukum ketenagakerjaan, hukum memainkan peran penting dalam membela tenaga kerja dari kerakusan pemilik usaha. Amanat konstitusi memberikan kewajiban pada negara untuk melindungi dan melayani setiap orang, salah satunya melalui penyediaan lapangan kerja untuk menjamin taraf hidup yang layak. Sebagai tujuan pengupahan, amanat konstitusi tersebut juga tertuang dalam Pasal 88, ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas pendapatan yang memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka untuk taraf hidup yang wajar sesuai dengan kemanusiaan. Undang-undang tersebut juga memberikan perlindungan lain seperti perlakuan yang adil dari pemberi kerja dan perlindungan hak dasar seperti hak untuk cuti dan istirahat.⁴ Hak-hak dasar ini harus ditegakkan untuk melindungi tenaga kerja dari praktik pemilik usaha yang tidak adil.

Di Indonesia, peraturan upah diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP 36 Tahun 2021) sebagai hasil dari diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja pada tanggal

³ Triani Fatika Hasri, Peran Dewan Pengupahan Kota Semarang Dalam Rangka Perlindungan (Upah) Pekerja/Buruh, *Diponegoro Law Journal*, Volume 9, Nomor 1, Tahun 2020, 2.

⁴ Pasal 88 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2 Februari 2021 oleh Presiden Joko Widodo di Jakarta. Adanya PP ini juga menghapuskan PP terdahulu yaitu PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Undang-Undang Cipta Kerja ini mengubah sejumlah 82 undang-undang, dimana salah satunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui jam kerja yang efektif dan meningkatkan profit perusahaan. Hal ini diharapkan dapat mewujudkan penghasilan layak bagi tenaga kerja serta memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia.⁵ Pemenuhan hak-hak dasar ini berguna untuk melindungi tenaga kerja dari tindakan tidak adil oleh pemberi kerja.⁶ Kebijakan ini diterapkan karena ada keprihatinan atas kondisi pembangunan ketenagakerjaan terutama dalam bidang perburuhan di Indonesia.

Berbicara mengenai upah, adanya ketentuan layak atau tidak, dipandang cukup subjektif karena setiap orang memiliki ukuran kelayakan yang berbeda. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan upah minimum untuk memberikan jaminan bahwa pekerja mendapatkan penghasilan yang layak dan perlakuan yang adil dari pemilik usaha. Upah minimum juga diharapkan dapat mengurangi ketimpangan ekonomi dan menurunkan angka kemiskinan.⁷ Dalam hukum, kebijakan upah minimum dianggap sebagai pengaturan pengupahan yang ditujukan untuk jaminan mencapai penghasilan yang layak yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Mengenai rincian ketentuan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021,

⁵ Agus Surya, Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Pekerja Berdasarkan Pasal 88C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja, *Jurnal Komunikasi Hukum*, Volume 8 Nomor 2, Agustus 2022, 630.

⁶ Rafika Ariana Fajriati, Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP), *Notarius*, Volume 14, Nomor 1, 2021, 453.

⁷ Ahmad Syafii, Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap di PT. Fela Tour Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak, *Skripsi UIN Walisongo Prodi Hukum Ekonomi Islam*, 2021, 2.

yang menjelaskan bagaimana sistem perhitungan dan pembagian upah bagi tenaga kerja.⁸ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas kepada usaha mikro dan kecil untuk tidak menerapkan standar upah minimum, namun hal ini dibatasi oleh peraturan yang ada dalam Peraturan Pemerintah sebagai peraturan turunannya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, upah usaha mikro dan kecil ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pemilik usaha dan tenaga kerja, dengan dua syarat: minimal 50% dari rata-rata tingkat konsumsi provinsi dan minimal 25% di atas garis kemiskinan provinsi.⁹ Tujuan dari pengecualian ini adalah agar usaha mikro dan kecil dapat melanjutkan operasionalnya tanpa terbebani oleh biaya pengeluaran yang besar untuk tenaga kerja karena usaha mikro dan kecil ini dianggap sebagai bagian penting dari perekonomian nasional dan merupakan salah satu penyumbang terbesar lapangan kerja secara nasional. Meskipun telah disahkannya peraturan yang mengatur isu pengupahan, masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pemilik usaha seperti tidak membayar upah tepat waktu atau memberikan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kesenjangan antara teori dan praktik dalam penerapan upah minimum. Disisi lain, meskipun telah ada perhitungan yang ditetapkan untuk pemberian upah minimum di sektor usaha mikro dan kecil, hal tersebut tidak membuat tenaga kerja merasa puas karena dirasa masih kurang sesuai dengan kebutuhan hidup tenaga kerja. Pelaku usaha juga merasa kesulitan dalam memenuhi keinginan tenaga kerja yang meminta upah lebih tinggi dari yang di tawarkan karena kondisi keuangan usaha yang belum stabil.

⁸ Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88E ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Oleh karena itu, masih banyak tenaga kerja yang menuntut kenaikan upah meskipun besarnya telah memenuhi standar minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

Kota Semarang, sebagai ibu kota provinsi Jawa Tengah dan pusat aktivitas administratif, sosial, ekonomi, dan politik Jawa Tengah, merupakan salah satu wilayah dengan aktivitas yang padat. Tingkat perkembangan pembangunan kota Semarang berkembang secara signifikan karena menjadi pusat roda perekonomian daerah, peningkatan kebutuhan jasa, sebagai pusat perdagangan dan perindustrian, pusat pendidikan, serta pusat pariwisata. Kota Semarang memiliki 177 kelurahan dan 16 kecamatan yang tersebar seluas 373,67 km² di utara pulau Jawa. Adapun kecamatan yang termasuk didalamnya adalah Kecamatan Semarang Tengah, Semarang Timur, Semarang Selatan, Gajahmungkur, Caridisari, Semarang Barat, Semarang Utara, Genuk, Gayamsan, Pedurungan, Tembalang, Banyumanik, Gunungpati, Mijen, Ngaliyan, dan Kecamatan Tugu.



Gambar 1.1 (Peta Kecamatan Kota Semarang)

Kota Semarang sebagai pusat perekonomian Jawa Tengah memiliki laju pertumbuhan perekonomian yang sangat tinggi dengan banyak industri kecil yang menopang laju pertumbuhan ekonomi. Terdapat sekitar 17.603 UMKM yang telah terdaftar pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Semarang, dimana beberapa diantara usaha tersebut berdiri di wilayah Kecamatan Tembalang karena lokasinya yang

dekat dengan beberapa kampus besar dan merupakan salah satu wilayah pusat bisnis kota Semarang. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UMKM kota Semarang tercatat sekitar 1.699 unit usaha yang ada di Kecamatan Tembalang, diantaranya 84 unit usaha skala kecil dan 1.618 unit usaha mikro yang bergerak dalam bidang pangan, otomotif, kecantikan, dan lain sebagainya.¹⁰ Beberapa diantara usaha mikro dan kecil tersebut bahkan telah mempekerjakan lebih dari 5 karyawan di setiap outletnya.

NO	KECAMATAN	BANYAK UNIT USAHA			TOTAL
		MIKRO	KECIL	MENENGAH	
1	GENUK	861	56	2	919
2	SEMARANG TIMUR	944	117	1	1062
3	SEMARANG TENGAH	1258	52	2	1312
4	SEMARANG BARAT	1338	83	3	1424
5	TUGU	409	22	1	432
6	GAYAMASARI	0	52	1057	1109
7	SEMARANG UTARA	1588	92	3	1683
8	NGALIYAN	597	59	0	656
9	PEDURUNGAN	2591	224	3	2818
10	MIJEN	526	44	2	572

¹⁰ https://iumk.semarangkota.go.id/v2/grid_umkm_publik/, diakses pada 18 September 2022.

11	GUNUNG PATI	548	38	0	586
12	GAJAHMUNGKUR	582	35	1	618
13	SEMARANG SELATAN	967	44	2	1013
14	CANDISARI	669	27	0	696
15	BANYUMANIK	929	68	1	998
16	TEMBALANG	1618	84	0	1702
	TOTAL	15.425	1.097	1.078	17.600

Tabel 1.1 (Daftar UMKM di Setiap Kecamatan Kota Semarang)

Mayoritas pemilik usaha kecil di Kota Semarang menerapkan sistem pengupahan yang berdasarkan kemampuan keuangan perusahaan. Namun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang mengatur upah minimum bagi pekerja usaha mikro dan kecil, besaran nominal upah yang ditentukan hanya sebesar Rp. 525.000 per bulan. Angka tersebut dianggap belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja karena mengingat tingginya inflasi di setiap tahunnya. Meskipun banyak pemilik usaha yang memberikan upah lebih dari ketentuan normatif tersebut, namun para tenaga kerja masih merasa bahwa upah tersebut belum mampu untuk mencukupi kebutuhan sosiologis tenaga kerja. Beberapa tenaga kerja merasa khawatir akan kehilangan pekerjaannya jika meminta kenaikan upah yang sesuai dan tidak merasa memiliki perlindungan yang cukup untuk melawan jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Untuk memberikan keseimbangan antara hak dan kewajiban pemilik usaha dan tenaga kerja, perlu adanya kajian ulang mengenai regulasi yang ada sehingga tujuan tersebut dapat terpenuhi, selain itu

dibutuhkan suatu pengawasan dalam rangka penjaminan ditaatinya peraturan yang dibuat. Hal ini juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 78 yang menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan terhadap ketentuan dalam peraturan pemerintah ini dilaksanakan oleh kementerian ketenagakerjaan atau dinas terkait ketenagakerjaan provinsi.¹¹

Melihat dari latar belakang permasalahan di atas dengan kondisi adanya besaran upah minimum yang masih dirasa belum mampu memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja. Melalui penelitian ini, penulis ingin mengetahui lebih dalam mengenai praktik pengupahan yang diterapkan pada sektor usaha kecil di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui perlindungan hukum yang diberikan bagi tenaga kerja di sektor usaha kecil di kecamatan tersebut. Penulis akan mencoba untuk memaparkan hasil temuan yang didapat dari analisis data yang diambil dari lapangan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan tersebut sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi sistem pengaturan pengupahan pada sektor usaha kecil di Kecamatan Tembalang?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi upah tenaga kerja pada sektor usaha kecil di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang?

¹¹ Pasal 78 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk melihat kondisi sosial yang ada, menganalisis permasalahan sosial yang terjadi serta dampaknya terhadap masyarakat, dan untuk memahami sebuah masalah dengan lebih mendalam. Tujuan dari penelitian ini antara lain yaitu :

- a. Untuk menganalisis implementasi sistem dan aturan upah yang di terapkan oleh sektor usaha kecil di Kecamatan Tembalang;
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi upah tenaga kerja pada usaha kecil di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang;

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian penulis akan memiliki manfaat teoritis dan praktis yang besar jika tujuan yang disebutkan di atas dapat tercapai, Adapun manfaat penelitian ini yaitu;

- a. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai panduan untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan informasi dan pemahaman tentang sistem upah tenaga kerja serta meningkatkan dan memperdalam bidang ilmu yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan.
- b. Secara praktis, diharapkan dapat membantu lembaga yang terkait dengan ketenagakerjaan dalam merumuskan peraturan untuk melindungi tenaga kerja khususnya pada usaha kecil.

D. Tinjauan Pustaka

Dalam upaya untuk melindungi tenaga kerja Indonesia agar tidak mendapatkan upah di bawah minimum,

penulis telah melakukan beberapa diskusi tentang konsep pengupahan di Indonesia dan bentuk hukumnya yang spesifik. Oleh karena itu, ada kemungkinan penelitian penulis dan beberapa penelitian ada yang tumpang tindih. Namun setelah dilakukan observasi, penulis menemukan perbedaan yang signifikan dari penelitian sebelumnya. Penulis fokus mengkaji penerapan dan perlindungan hukum bagi pekerja di sektor usaha kecil. Adapun beberapa penelitian yang penulis temukan tentang perlindungan upah sebagai berikut :

Rafika Ariana Fajriati dalam jurnalnya yang berjudul “Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)”. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja yang menerima upah di bawah upah minimum provinsi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta untuk memahami perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja, menegakkan hak-hak pekerja, memberi pemahaman mengenai kesejahteraan serta mempertimbangkan kepentingan pemilik perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan normatif. Menurut hasil penelitian, kontrak kerja yang menetapkan upah di bawah minimum yang ditetapkan oleh hukum tidak dapat ditegakkan. Berdasarkan tujuan ini, penelitian penulis mirip dengan jurnal yang mana fokus pada perlindungan hukum tenaga kerja, namun menggunakan dasar hukum yang berbeda. Penelitian penulis menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.¹²

Triani Fatika Hasri dalam jurnalnya yang berjudul “Peran Dewan Pengupahan Kota Semarang Dalam Rangka Perlindungan (Upah) Pekerja/Buruh”, penelitian ini pada

¹² Rafika Ariana Fajriati, Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP), Notarius, Volume 14, Nomor 1, 2021, 1.

intinya membahas tentang perlindungan upah tenaga kerja. Pemerintah membentuk Dewan Pengupahan untuk membela upah dengan baik. Setelah Dewan Pengupahan menetapkan upah minimum, diharapkan bahwa upah yang dapat diterima tenaga kerja sebagai sumber pendapatan dapat mencukupi kebutuhan hidup mereka sehingga dapat memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) mereka. Peran pemerintah terhadap pengupahan sudah dianggap maksimal dalam upaya perlindungan tenaga kerja. Dalam tulisan ini terdapat kesamaan tema dengan tulisan penulis yaitu membahas mengenai bagaimana perlindungan upah buruh di bawah upah minimum namun terdapat perbedaan isi didalamnya. Pada tulisan penulis akan membahas lebih spesifik mengenai perlindungan upah pekerja di sektor usaha kecil.¹³

Nanang Setyono, dalam tulisan jurnalnya yang berjudul “Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Melalui Koperasi Karyawan Dalam Kajian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, penelitian ini menjelaskan bagaimana upah minimum ditentukan melalui Dewan Pengupahan untuk meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dikarenakan sering terjadi perbedaan pendapat tentang apa yang merupakan standar hidup yang layak, implementasi kebijakan tersebut tidak selalu berjalan mulus. Hal ini disebabkan karena, rekomendasi Dewan Pengupahan tidak selalu mencerminkan pandangan kedua pihak (pemilik usaha dan tenaga kerja). Berdasarkan penelitian tersebut, adanya koperasi tenaga kerja merupakan bentuk upaya meraih kesejahteraan tenaga kerja. Koperasi tenaga kerja memiliki kemampuan untuk mencukupi segala kebutuhan hidup layak yang diatur dalam PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan dan Permenaker

¹³ Triani Fatika Hasri, Peran Dewan Pengupahan Kota Semarang Dalam Rangka Perlindungan (Upah) Pekerja/Buruh, *Diponegoro Law Journal*, Volume 9, Nomor 1, Tahun 2020, 1.

No. 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, serta mampu menjawab kebutuhan hidup riil tenaga kerja.¹⁴

Ahmad Syafii mahasiswa UIN Walisongo Prodi Hukum Ekonomi Islam dalam tulisan skripsinya yang berjudul “Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap di PT. Fela Tour Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak”, penelitian ini menganalisis struktur upah untuk tenaga kerja tetap PT Fela Tour Travel dan mengkaji implikasinya dari segi hukum positif dan hukum Islam. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa struktur upah PT Fela Tour Travel belum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan karena upah di usaha tersebut masih di bawah upah minimum Kabupaten Demak. Adapun perbedaannya dengan tulisan penulis yaitu terletak pada objeknya yang mana dalam skripsi tersebut menggunakan objek usaha berskala menengah sedangkan dalam tulisan penulis akan menggunakan objek usaha berskala kecil. Selain itu, dasar hukum yang digunakan juga berbeda.¹⁵

Nur Mala, dalam skripsinya yang berjudul “Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Sleman”, penelitian ini membahas tentang perlindungan pengupahan bagi tenaga kerja di sektor UMKM yang menerima upah di bawah batas minimum. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman melakukan pengawasan kegiatan ketenagakerjaan, dan telah membuka forum untuk diskusi masalah ketenagakerjaan yang terjadi di sektor UMKM. Namun, pelaksanaan perlindungan pengupahan belum sepenuhnya tercapai, menurut penelitian yuridis empiris penulis. Pemilik usaha juga telah melakukan upaya untuk

¹⁴ Nanang Setyono, Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Melalui Koperasi Karyawan Dalam Kajian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ius Constituendum, Volume 3 Nomor 2 Oktober 2018, 179.

¹⁵ Ahmad Syafii, Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap di PT. Fela Tour Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak, Skripsi UIN Walisongo Prodi Hukum Ekonomi Islam, 2021, 1.

melindungi pendapatan tenaga kerja dengan memberikan upah tepat waktu, memberi upah lembur, dan bonus bagi tenaga kerja. Penelitian ini mirip dengan penelitian penulis yang membahas perlindungan pengupahan bagi tenaga kerja di sektor UMKM, namun penelitian sebelumnya menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sementara penelitian ini menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Objek penelitian juga berbeda, penelitian sebelumnya menggunakan objek penelitian di kabupaten Sleman, penelitian ini menggunakan objek penelitian di kota Semarang.¹⁶

M. Lutfi Bastomi mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, dalam tulisan skripsinya yang berjudul “Pemberlakuan Upah Buruh di Bawah Standar Minimum Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Hukum Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Samchick Kabupaten Blitar)”, Penelitian ini menunjukkan bagaimana pemilik usaha membayar tenaga kerja mereka dengan upah yang kurang dari minimum. Metode penelitian hukum yang digunakan yaitu kualitatif maupun empiris. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pemberlakuan upah tenaga kerja di bawah standar minimum oleh Samchick Business dapat dibenarkan karena perusahaan memenuhi syarat sebagai usaha mikro dan kecil dan upah yang diberikan lebih besar dari 50% dari konsumsi rata-rata masyarakat di tingkat provinsi di Jawa Timur. Dari penelitian tersebut memiliki persamaan dengan tulisan penulis yaitu membahas mengenai bagaimana pemberlakuan upah minimum di sektor usaha UMKM dan menggunakan dasar hukum yang sama namun dalam tulisan penulis juga akan membahas bagaimana

¹⁶ Nur Mala, *Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Sleman*, Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Indonesia, 2021, 1.

perlindungan hukum yang akan didapat pekerja apabila mendapatkan upah dibawah minimum.¹⁷

Penelitian mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang memperoleh upah di bawah minimum, memiliki poin benang merah yang sama. Meskipun demikian setiap peneliti memiliki perbedaan terkait metodenya, subjeknya, dan titik perhatiannya, sehingga hasil yang didapatkan juga akan sangat berbeda.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

a. Jenis Penelitian

Penelitian penulis merupakan kategori penelitian lapangan (*field research*). Jenis penelitian ini adalah teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi secara khusus realita yang sedang terjadi dalam masyarakat yang menjadi objek penelitian. Penulis mengumpulkan informasi untuk penelitian ini secara langsung dari objek yang diteliti. Penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena yang ada dan kemudian disimpulkan secara umum.¹⁸

b. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan sosiologis atau socio-legal research. Pendekatan sosio-legal ini merupakan upaya untuk lebih jauh mendalami suatu masalah dengan tidak mencukupkan pada kajian norma-norma atau doktrin

¹⁷ M. Lutfi Bastomi, Pemberlakuan Upah Buruh di Bawah Standar Minimum Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Hukum Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Samchick Kabupaten Blitar), Skripsi Mahasiswa Institut Islam Negeri Tulungagung, 2021, 1.

¹⁸ Suteki dan Galang Taufani, Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik), Depok : Rajawali Pers, 2020, 142.

hukum terkait, melainkan pula melihat secara lengkap konteks norma dan pemberlakuannya. Metode penelitian sosio-legal diperlukan untuk menjawab masalah-masalah ketidakadilan sosial. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, melalui metode ini, penulis dapat menganalisis bekerja atau tidak bekerjanya hukum, menguji efektifitas serta kegunaan peran, kewenangan, serta upaya-upaya konstruktif pembaruan hukum, dimungkinkan dilakukan.¹⁹ Hasil penelitian dari implementasi ini akan membantu untuk memahami bagaimana aturan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tentang Pengupahan yang diteliti sebenarnya dilaksanakan.²⁰

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Sumber data yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:²¹

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui proses wawancara secara langsung dengan salah satu tenaga kerja dan pemilik usaha di tiga tempat usaha kecil yang ada di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang yaitu pada usaha Toko Bangunan Sidodadi, Swalayan Intan Permai, dan Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah.

b. Sumber Data Sekunder

¹⁹ Herlambang P. Wiratraman, Penelitian Sosio-Legal dan Konsekuensi Metodologisnya, Center of Human Rights Law Studies (HRLS), 3

²⁰ Suteki dan Galang Taufani, Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik), Depok : Rajawali Pers, 2020, 157.

²¹ Sandu Siyoto dan Muhammad Ali Sodik, Dasar Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015, 67-68.

Sumber data sekunder di bedakan menjadi 3 yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Adapun uraian dari ketiga bahan hukum tersebut yaitu:²²

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritas. Dalam hal ini bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan atau data statistik pemerintah. Adapun bahan hukum perundangan yang digunakan yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Adapun macam dari bahan hukum sekunder adalah berupa buku-buku teks, kamus-kamus hukum dan jurnal-jurnal hukum.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan pendukung dari data inti, seperti: Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jurnal, Sumber Berita, dan informasi hukum lain.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

²² Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cet 5, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm 42-43

Observasi, atau pengumpulan informasi tentang fenomena yang diteliti dengan cara menyaksikan secara langsung dan mencatat secara terperinci.²³ Penulis melakukan observasi kepada 3 tempat usaha kecil di Kecamatan Tembalang karena pada kecamatan tersebut merupakan salah satu kawasan CBD (Central Business District) selain Golden Triangle Business District di kota Semarang, sehingga setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah usaha baru dan jumlah tenaga kerja migrasi yang masuk untuk bekerja khususnya di sektor usaha kecil di Kecamatan Tembalang. Melalui pengamatan dan dokumentasi data yang diperlukan, observasi penulis bertujuan untuk melengkapi dan memperkuat data tentang bagaimana sistem pembayaran upah yang digunakan di sektor usaha kecil di Kecamatan Tembalang, kota Semarang.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara dua orang yang memiliki tujuan yang jelas; pewawancara mengajukan pertanyaan dan terwawancara menjawab. Pertanyaan yang sama diajukan kepada beberapa narasumber selama wawancara menggunakan strategi wawancara terstruktur.²⁴ Dengan menggunakan teknik ini, penulis berharap dapat mengumpulkan informasi yang tepat tentang struktur upah tenaga kerja pada usaha kecil di Kecamatan Tembalang, kota Semarang. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian, penulis secara langsung melakukan wawancara tatap muka

²³ Andra Tersiana, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2018, 12.

²⁴ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009, 185-186.

dan tanya jawab dengan para pemilik usaha dan tenaga kerja. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang dampak peraturan pemerintah yang cukup mendalam.

Pada usaha kecil Toko Bangunan Sidodadi penulis melakukan wawancara kepada Ibu Maria selaku pemilik usaha dan Ibu Zahra selaku tenaga kerja yang sudah lama bekerja pada usaha tersebut selama 5 tahun. Adapun pada usaha kecil Swalayan Intan Permai, penulis melakukan wawancara kepada pemilik usaha yaitu Bapak Faiz dan salah satu tenaga kerja yaitu Mbak Tisa selaku tenaga administrasi pada usaha tersebut. Kemudian pada usaha Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah, wawancara dilakukan kepada Bapak Muhadi selaku pemilik usaha dan juga kepada Bapak Slamet selaku tenaga kerja dan juga kepala produksi pada usaha tersebut.

c. Studi Kepustakaan

Dalam hal ini penulis memperoleh data yang berasal dari buku-buku, peraturan perundang-undangan yang sehubungan dengan permasalahan.

4. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yang meliputi penyajian informasi dari sumber primer dan sekunder dalam bentuk kalimat yang terstruktur yang deskriptif dan menjelaskan atau memperjelas subjek yang diteliti. Sebuah kesimpulan umum akan ditarik setelah bahan-bahan yang diperoleh telah diperiksa dengan seksama sesuai dengan semua peraturan yang berlaku.²⁵

²⁵ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Depok : Rajawali Pers, 2020, 139.

F. Sistematika Penelitian

Pada penulisan tugas akhir ini, penulis akan menjelaskan susunan pembahasan skripsi untuk mempermudah pemahaman isi skripsi bagi penulis dan pembaca. Sistematika penulisan skripsi ini tersusun atas lima bab, yaitu:

Bab pertama skripsi ini berisi pengenalan tentang penelitian, termasuk latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penulisan, tinjauan pustaka, metodologi penelitian serta susunan pembahasan skripsi.

Pada bab kedua akan diuraikan mengenai teori dasar yang diperlukan dalam menganalisis bab selanjutnya. Terdiri dari tiga sub bab, yang pertama akan membahas tentang konsep pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan, termasuk definisi pengupahan, dasar hukum pengupahan, jenis pengupahan, asas pengupahan, sistem pengupahan menurut hukum ketenagakerjaan, dan pengawasan terhadap pemberian upah tenaga kerja. Sub bab kedua akan membahas teori Usaha Kecil dan karakteristiknya. Sub bab ketiga akan membahas teori ekonomi kebutuhan menurut Abraham Maslow dan David McClelland. Sedangkan sub bab keempat membahas mengenai teori substansi hukum dalam sistem hukum menurut Lawrence M. Friedman.

Bab ketiga adalah gambaran umum mengenai profil usaha yang ada di Kecamatan Tembalang, kota Semarang sebagai objek dalam penelitian ini.

Bab keempat berisi tentang hasil dari penelitian dan analisisnya. Pada bab ini terdapat dari dua sub bab, yaitu implementasi sistem pengaturan pengupahan pada sektor usaha kecil di Kecamatan Tembalang. Sub bab kedua akan membahas perlindungan hukum bagi upah tenaga kerja pada sektor usaha kecil di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang.

Bab kelima yang merupakan bagian akhir dari skripsi ini berisi simpulan dari pemahaman, penelitian, analisis terhadap masalah yang dibahas, serta berisi saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Konsep Pengupahan Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Sebelum disebut dengan hukum ketenagakerjaan dahulu istilah ini disebut dengan hukum perburuhan. Hukum perburuhan berasal dari bahasa Belanda yaitu *arbeidsrecht*. Hukum ketenagakerjaan setidaknya mengandung empat unsur antara lain:²⁶

- a. Merupakan rangkaian aturan yang tertulis dan tidak tertulis;
- b. Melakukan pengaturan mengenai hubungan kerja;
- c. Terdapat tenaga kerja yang mendapatkan upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan meliputi semua kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Dengan demikian, jelas bahwa definisi hukum ketenagakerjaan tidak hanya mencangkup pada saat berlangsungnya masa kerja, tetapi juga masa sebelum dan sesudahnya. Adanya hukum ketenagakerjaan ini sangat diperlukan dalam melaksanakan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pemilik usaha karena merupakan salah satu payung hukum untuk memberikan perlindungan hukum serta sebagai upaya untuk memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja beserta keluarganya. Hukum ketenagakerjaan dalam pokoknya mengatur mengenai pelaksanaan hubungan kerja, mengatur dan menyelesaikan perselisihan yang dapat

²⁶ Samun Ismaya, Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Suluh Media, 2018, 18.

menyebabkan adanya gejolak sosial, serta pembayaran upah.²⁷

1. Pengertian Pengupahan

Salah satu motivasi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah yang cukup untuk menghidupi keluarga tenaga kerja dengan penghasilan yang layak bagi seluruh manusia. Kata pengupahan berasal dari kata dasar upah, yang mana dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 30 menyebutkan bahwa kata "upah" merujuk pada kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai hak hukum dari pemberi kerja. Upah dinyatakan dalam bentuk uang dan dibayarkan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja sesuai dengan ketentuan dalam kontrak kerja, perjanjian lainnya, dan hukum. Upah juga mencakup tunjangan bagi keluarga tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan diberikan. Menurut Dewan Pengupahan Nasional, upah juga didefinisikan sebagai jumlah uang tertentu yang diberikan sesuai dengan kontrak, aturan, dan hukum, serta ketentuan dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Upah berfungsi sebagai jaminan hidup yang layak dengan melakukan pembayaran dari pemberi kerja kepada tenaga kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan di masa depan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) juga mendefinisikan upah sebagai imbalan untuk tenaga kerja atau pembayaran untuk tenaga kerja yang telah dipekerjakan untuk melakukan sesuatu.

Sadono Sukirno berpendapat, upah adalah kompensasi untuk pekerjaan yang diberikan kepada

²⁷ Endeh Suhartini, dkk, Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2021, 28.

tenaga kerja oleh majikan mereka.²⁸ Menurut G. Reynold, upah adalah biaya produksi bagi pemilik usaha yang harus diatur serendah mungkin sehingga harga barang tidak terlalu tinggi di pasaran dan dapat meningkatkan keuntungan. Upah juga merupakan salah satu topik pembahasan bagi organisasi tenaga kerja pada saat melakukan negosiasi dengan pemilik usaha untuk memperoleh kenaikan upah tenaga kerja. Bagi tenaga kerja, upah adalah jumlah uang yang diterima pada saat tertentu atau, lebih penting lagi, jumlah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.²⁹

Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi umum upah adalah hak tenaga kerja yang diterima dan diungkapkan dalam bentuk uang sebagai balas jasa dari pemilik usaha kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Terlepas dari sifat pekerjaan atau syarat kontrak antara tenaga kerja dan pemilik usaha, upah juga termasuk bentuk kompensasi dari kontrak kerja yang dibuat sebelumnya. Upah dapat dibayar dalam bentuk tunai atau bentuk lain sesuai negosiasi, atau dalam bentuk tunai tapi dengan barang berdasarkan kebutuhan tenaga kerja. Sistem upah di Indonesia didasarkan pada tingkat fungsi upah, yang dapat memastikan bahwa pekerja dan keluarga mereka mendapat kehidupan yang layak, refleksi dari hasil kerja seseorang, dan memberikan insentif untuk meningkatkan produktivitas.

Bagi tenaga kerja, upah merupakan aspek penting karena merupakan sumber utama pendapatan tenaga kerja. Oleh karena itu, sudah selayaknya seorang tenaga kerja mendapatkan upah yang cukup untuk menutupi kebutuhan dasar mereka dan keluarganya, serta tenaga

²⁸ Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, 351.

²⁹ H. Zaeni Asyhadi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta : Prenadamedia, 2019, 79.

kerja dapat merasa puas dengan upah mereka jika dibandingkan dengan orang lain yang melakukan pekerjaan yang serupa untuk perusahaan yang sama atau untuk perusahaan lain. Namun, upah bagi pemilik usaha adalah biaya produksi yang harus dijaga serendah mungkin untuk mencegah biaya barang menjadi terlalu tinggi dan meningkatkan keuntungan. Besar kecilnya upah yang akan diterima tenaga kerja pasti akan mempengaruhi konsep upah yang diuraikan pemilik usaha. Apabila suatu usaha tidak mampu untuk memberikan upah yang sebanding dengan usaha lain, hendaknya tenaga kerja juga harus melihat dan mempertimbangkan kondisi pemilik usaha sehingga kedua belah pihak dapat memahami kondisi masing-masing dan tetap terjalin hubungan kerja yang sehat. Pemerintah juga harus ikut andil dalam menentukan standar upah terendah melalui undang-undang agar upah yang dibayar kepada tenaga kerja tidak terlampaui rendah.

2. Dasar Hukum Pengupahan

Setiap tingkah laku warga negara Indonesia ditentukan oleh hukum, termasuk perihal pengupahan juga diatur oleh hukum. Menurut Pasal 27 Ayat (2) dalam Konstitusi Republik Indonesia Tahun 1945, "setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Kemudian ini dijelaskan lagi dalam Pasal 28D Ayat (2), yang menyatakan bahwa "setiap orang berhak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dan layak serta imbalan dalam hubungan kerja." Ada beberapa sumber hukum di bawah konstitusi yang secara eksplisit mengontrol tentang pengupahan, yang didasarkan pada peraturan tertinggi, Konstitusi Republik Indonesia Tahun 1945, diantaranya diatur dalam aturan berikut:

- a. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan

- b. Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur Dan Skala Upah
- g. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
- h. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/50 tahun 2022 tentang UMP Jateng Tahun 2023

Perjanjian kerja antara tenaga kerja dan pemilik usaha, serta peraturan-peraturan yang telah disebutkan sebelumnya mempengaruhi pengaturan hukum ketenagakerjaan. Dalam perjanjian tersebut, salah satu pihak berkomitmen untuk melakukan sesuatu untuk pihak lainnya, perjanjian tersebut berisi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak dan bersifat mengikat kedua belah pihak. Baik perjanjian tersebut dibuat secara lisan atau tertulis, dan apakah itu untuk waktu tertentu atau tidak. Menurut Prof. Imam Soepomo, perjanjian kerja dapat memiliki kekuatan hukum yang sama dengan undang-undang karena mengikat kedua belah pihak dan dapat berakibat pada penerapan sanksi jika salah satu pihak melanggar.³⁰

3. Jenis Pengupahan

Walaupun tidak ada definisi hukum yang tepat tentang berbagai jenis upah, namun jika disimpulkan dari

³⁰ Samun Ismaya, Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Suluh Media, 2018, 15.

beberapa ketentuan upah, maka jenis upah dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Pengupahan berdasarkan komponen³¹
 1. Upah pokok adalah sejumlah uang tetap yang diterima oleh tenaga kerja.
 2. Upah pokok dan tunjangan tetap.
 3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.
 - a. Upah pokok yang jumlahnya disepakati, adalah upah yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan mereka.
 - b. Tunjangan tetap merupakan tunjangan yang ditawarkan kepada tenaga kerja yang tidak terkait dengan kehadiran atau kinerja pekerjaan tertentu.
 - c. Tunjangan tidak tetap, seperti biaya perjalanan atau tunjangan makan berdasarkan kehadiran, adalah upah yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung kepada tenaga kerja dan keluarga mereka yang mana diberikan pada jadwal yang berbeda dari upah pokok.
 4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
- b. Pengupahan berdasarkan status perjanjian kerja³²
 1. Upah tetap

Pekerja yang secara tetap menyelesaikan pekerjaannya akan dibayar dengan upah tetap. Upah tetap hanya diperuntukkan kepada tenaga kerja dengan kontrak tidak terbatas atau tetap (PKWTT).
 2. Upah tidak tetap

³¹ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

³² M. Lutfi Bastomi, Pemberlakuan Upah Buruh di Bawah Standar Minimum Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Hukum Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Samchick Kabupaten Blitar), Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Istitut Agama Islam Negeri Tulungagung, 22.

Upah tidak tetap adalah imbalan yang diterima tenaga kerja untuk pekerjaan tidak tetap. Adanya volume kerja yang tidak konsisten menyebabkan upah tidak stabil. Jumlah upah yang dibayarkan ditentukan berdasarkan jumlah jam lembur yang dikerjakan atau faktor lain.

3. Upah harian

Pengusaha membayar upah harian tenaga kerja berdasarkan catatan kehadiran atau perhitungan harian kerja. Hanya tenaga kerja dengan status kontrak harian yang akan dibayar setiap hari.

4. Upah Borongan

Menurut David Shirley, upah borongan digunakan untuk pekerjaan yang sulit diukur dengan satuan atau durasi. Pembayaran untuk pekerjaan borongan dilakukan antara pengusaha dan tenaga kerja melalui kesepakatan sebelumnya. Meskipun tingkat upah borongan yang diterima dibawah upah minimum, pengusaha tidak dapat membayar tenaga kerja borongan di bawah upah minimum. Sebagai contoh, pemilik rumah mungkin membayar upah kontraktor atau tenaga kerja setelah rumah selesai dibangun.

c. Pengupahan berdasarkan cara pembayaran³³

Kesepakatan kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian negosiasi bersama harus menentukan bentuk pembayaran upah yang diwajibkan secara yuridis.

Berdasarkan kesepakatan kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian negosiasi bersama, metode pembayaran upah sebenarnya dibagi menjadi dua

³³ Nur Mala, *Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Sleman*, Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Indonesia, 2021, 48.

kategori, yaitu berdasarkan waktu dan tempat pembayaran, Adapun jenisnya sebagai berikut:

1. Berdasarkan waktu pembayaran, terbagi atas;
 - a. Upah bulanan atau uang yang diberikan kepada pekerja setiap bulan. Upah dibayarkan sebulan sekali dan sering kali dibayarkan pada akhir atau awal bulan.
 - b. Upah per jam, merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai jumlah jam yang dikerjakan untuk melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan tempat pembayarannya, diklasifikasikan menjadi kategori berikut:
 - a. Langsung di kantor perusahaan, yang biasanya diterima secara otomatis oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja.,
 - b. Mengingat lokasi kerja yang tersebar, upah dapat diterima langsung di lokasi kerja atau di tempat lain yang telah disepakati, dan
 - c. Diterima melalui Bank
3. Jangkauan Wilayah Berlaku
 - a. Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang diwajibkan untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi disebut Upah Minimum Provinsi (UMP).
 - b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku di daerah kabupaten/kota dengan ketentuan tertentu berdasarkan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021.

Selain kelompok upah tersebut, upah juga dapat dikategorikan sebagai berikut :³⁴

- a. Upah nominal

Upah nominal adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada tenaga kerja yang berhak sebagai

³⁴ Endeh Suhartini, dkk, Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2021, 53-55.

imbalan atas jasa atau pelayanan kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja di bidang bisnis, organisasi, atau industri yang mana upah tersebut tidak ada tambahan lainnya. Melihat bentuk upah yang sebenarnya dalam bentuk uang secara keseluruhan, upah nominal ini juga sering disebut sebagai upah uang.

b. Upah nyata (*real wages*)

Upah nyata adalah jumlah uang yang harus diterima oleh individu yang berhak atasnya. Upah nyata didasarkan pada kemampuan untuk dibelanjakan, yang tergantung pada:

1. Banyaknya nominal upah yang diterima
2. Besarnya biaya hidup yang dibutuhkan. Adapun bentuk upah yang diterima yaitu dalam bentuk uang dan fasilitas yang didapatkan.

c. Upah hidup

Dalam hal ini, upah seorang tenaga kerja secara umum cukup untuk menutup kebutuhan dasar serta beberapa kebutuhan sosial keluarga mereka, seperti premi asuransi jiwa, biaya pendidikan, dan biaya lainnya.

d. Upah minimum (*minimum wages*)

Walaupun dalam arti yang sederhana, biaya hidup harus diperhatikan dalam menetapkan upah, upah minimum seharusnya cukup untuk menutupi kebutuhan tenaga kerja dan keluarganya.

e. Upah wajar (*fair wages*)

Menurut perjanjian kerja antara kedua belah pihak, upah yang wajar didefinisikan sebagai upah yang secara umum dianggap sebagai imbalan yang layak atas jasa-jasa yang diberikan oleh tenaga kerja kepada pemilik usaha.

4. Asas Pengupahan

Dalam mengaplikasikan konsep hukum sebagai panduan yang diperlukan dalam pengembangan peraturan ketenagakerjaan harus disesuaikan dengan kebutuhan hubungan industrial antara tenaga kerja dan pemilik usaha. Pengembangan, isi, dan pelaksanaan hukum upah harus memperhitungkan beberapa faktor, mengenai asas-asas dasar hukum berikut:³⁵

- a. Hak tenaga kerja untuk menerima pembayaran upah dimulai saat terjadi hubungan kerja dan berakhir saat hubungan kerja tersebut berakhir karena berbagai alasan, seperti habisnya kontrak, pengunduran diri tenaga kerja, atau putusan pengadilan;
- b. Melarang pemilik usaha membayar upah yang berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama;
- c. Tenaga kerja dibayar upahnya ketika mereka bekerja atau sesuai dengan prinsip *no work no pay*;
- d. Pemilik usaha dilarang membayarkan upah kurang dari ketentuan upah minimum;
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan upah pokok minimal 75% dari total penghasilan upah pokok dan tunjangan tetap;
- f. Upah dan hak-hak tenaga kerja dianggap sebagai utang yang harus dibayar terlebih dahulu jika suatu bisnis dinyatakan pailit atau dilikuidasi sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku;
- g. Pemilik usaha yang menunda pembayaran gaji karena kelalaian atau kesalahan akan dikenakan denda dengan persentase tertentu;
- h. Jika lebih dari dua tahun telah berlalu sejak hak tersebut muncul, tuntutan pembayaran upah dan semua pembayaran lain yang timbul dari hubungan kerja akan menjadi batal.

³⁵ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Sistem Pengupahan Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Saat ini, setidaknya terdapat 2 dasar hukum yang memberikan pengaturan mengenai pemberlakuan upah tenaga kerja di Indonesia. Adapun undang-undang tersebut adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja beserta aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mana PP tersebut menghapuskan PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Walaupun keduanya sama-sama mengatur mengenai sistem pengupahan di dalamnya, namun terdapat beberapa perbedaan dalam mengatur tentang pengupahan. Adapun perbedaan diantara PP 36 tahun 2021 dengan PP 78 tahun 2015 tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Perbedaan Kebijakan Upah

Dalam PP 78 2015, kebijakan pengupahan bertujuan untuk mencapai penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud meliputi:³⁶

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

³⁶ Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berdasarkan uraian tersebut terdapat 11 komponen kebijakan upah, kemudian dalam PP 36 tahun 2021 di peringkaskan menjadi 7 komponen saja. Adapun kebijakan pengupahan ini tercantum dalam pasal 5 ayat (2) PP 36 tahun 2021 yang menyatakan bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi:³⁷

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Selain hal tersebut dalam PP 36 tahun 2021 juga menambahkan pasal mengenai hak-hak tenaga kerja yaitu setiap tenaga kerja berhak atas penghidupan yang layak, berhak memperoleh perlakuan yang sama atas sistem upah tanpa diskriminasi serta berhak menerima upah yang sama atas pekerjaan yang sama.³⁸ Dalam hal dasar penetapan upah, antara kedua PP ini terdapat perbedaan konsep yaitu dalam PP 78 tahun 2021 pengupahan didasarkan atas komponen kebutuhan hidup layak (KHL) dimana komponen tersebut terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup yang akan ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, sedangkan dalam PP 36 tahun 2021, pengupahan pada tingkat provinsi ditetapkan berdasarkan kondisi

³⁷ Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

³⁸ Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

ekonomi dan ketenagakerjaan yang meliputi variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Sedangkan pengupahan pada tingkat kota berdasarkan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.³⁹

2. Perbedaan Komponen Upah

Dalam PP 78 tahun 2015 komponen upah terdiri atas terdiri atas komponen:⁴⁰

- a. upah tanpa tunjangan;
- b. upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Sedangkan dalam PP 36 tahun 2021, pada pasal 7 ayat (1), komponen upah terdapat tambahan pada poin d. yaitu upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Dalam komponen non-upah juga terdapat perbedaan komponen, yang semula hanya terdapat komponen berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja dan uang servis pada usaha tertentu, kemudian ditambah dengan komponen insentif. Dalam hal penetapan upah dalam satuan waktu juga terdapat perbedaan didalamnya yang mana dalam PP 78 tahun 2015 menyebutkan satuan waktu harian, mingguan dan bulanan, sedangkan satuan waktu dalam PP 36 tahun 2021 yaitu perjam, harian, dan bulanan.⁴¹

3. Perbedaan Struktur Dan Skala Upah

³⁹ Muhammad Abas, Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektorial Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian (KNPP) Ke-2, 24 Maret 2022, 421

⁴⁰ Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

⁴¹ Pasal 8-15 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Struktur dan skala upah bagi pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 92 disusun dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja, serta pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.⁴² Di sisi lain, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pemilik usaha wajib menyusun struktur dan skala upah di tempat usahanya hanya dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, tanpa mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Undang-Undang tentang Cipta Kerja juga menyerahkan regulasi lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah kepada Peraturan Pemerintah.⁴³

4. Perbedaan Pemberlakuan Sanksi

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 terdapat penambahan sanksi bagi pemerintah daerah yang menetapkan upah minimum dengan keputusan yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah tersebut. Pemerintah daerah tingkat provinsi dan kabupaten/kota yang masih menerapkan keputusan tentang upah minimum yang melanggar peraturan pemerintah tersebut akan dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemerintah daerah, yakni diatur dalam Pasal 81 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.⁴⁴

⁴² Pasal 14 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

⁴³ Muhammad Abas, Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian (KNPP) Ke-2, 24 Maret 2022, 416

⁴⁴ Pasal 81 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

5. Perbedaan Ketentuan Upah Minimum

Upah minimum dapat membantu orang yang bekerja dengan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Namun, upah minimum mungkin belum tentu dapat mencukupi untuk memenuhi kebutuhan kesehatan, pendidikan, dan keselamatan yang diperlukan untuk mencapai kesejahteraan yang optimal. Dalam pemberlakuan upah minimum antara PP 78 tahun 2015 dengan PP 36 tahun 2021 terdapat perbedaan yang signifikan, diantaranya yaitu:

- a. Adanya perbedaan mengenai tujuan ditetapkannya upah minimum. Dalam PP 78 tahun 2015 gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman, sedangkan dalam PP 36 tahun 2021 bertujuan untuk memberikan batasan kepada perusahaan untuk tidak membayar upah dibawah upah minimum.
- b. Adanya perbedaan ketentuan pada pekerja yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun. Pada PP 78 tahun 2015 upah dirundingkan secara bipartit antara pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan pada PP 36 tahun 2021 upah berpedoman pada struktur dan skala upah.
- c. Adanya tambahan ketentuan pada penetapan upah kabupaten/kota yaitu ditetapkan berdasarkan syarat tertentu. Apabila upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari upah minimum yang telah ditetapkan provinsi maka kabupaten/kota berhak untuk menentukan upah minimum sendiri berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan dalam pasal 30 - pasal 32 PP 36 tahun 2021.
- d. Dihapuskannya upah minimum sektoral. Selama ini upah minimum sektoral dirasa lebih representatif karena mewakili kondisi pada sektor tertentu. Upah minimum sektoral juga sebelumnya wajib untuk

diatur lebih tinggi dibanding upah minimum provinsi. Upah minimum sektoral besarnya minimal 5% diatas upah minimum yang penentuan jenis sektoral berdasarkan asosiasi perusahaan. Sehingga penghapusan upah minimum sektoral cenderung merugikan pekerja karena upah yang diterima akan stagnan atau bahkan menurun.⁴⁵

- e. Adanya perbedaan dasar dalam menetapkan upah minimum. Dalam PP 78 tahun 2015 upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan dalam PP 36 tahun 2021 penetapan upah minimum didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Adapun variabelnya meliputi paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah yang bersumber pada data lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- f. Adanya perbedaan mengenai formula perhitungan upah minimum yang tercantum dalam pasal 26 – pasal 34 PP 36 tahun 2021.
- g. Adanya pasal tambahan yang mengecualikan pemberlakuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil. Adapun ketentuannya tercantum dalam bab iv pasal 36- 38 PP 36 Tahun 2021. Salah satu perbedaan mencolok antara PP 78 tahun 2015 dan PP 36 tahun 2021 adalah adanya pasal baru yang mengecualikan usaha mikro dan kecil dari pemberlakuan upah minimum.

Sebelumnya, undang-undang tidak membedakan skala industri dalam pemberlakuan upah minimum

⁴⁵ Muhammad Abas, Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian (KNPP) Ke-2, 24 Maret 2022, 419.

yang dianggap tidak adil bagi industri kecil yang kurang stabil secara finansial. Pengecualian ini bertujuan untuk membantu pemilik usaha mikro dan kecil tetap beroperasi dan mempertahankan tenaga kerja untuk mengurangi tingkat pengangguran. Namun, pemilik usaha tetap harus memenuhi persyaratan tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 36 ayat (2) PP 36 tahun 2021.

Adapun pemberlakuan pengecualian ini bukan berarti pemilik usaha dapat memberikan upah semena-mena karena terdapat sejumlah ketentuan yang harus dipenuhi. Ketentuan tersebut tercantum dalam pasal 36 ayat (2) PP 36 tahun 2021. Upah dalam usaha mikro dan kecil harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pemilik usaha dan tenaga kerja, dan setidaknya mencapai 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi serta nilai upah minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi. Data rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan harus diperoleh dari 84 Badan Pusat Statistik (BPS) yang merupakan lembaga yang berwenang di bidang statistik. Usaha mikro dan kecil yang dimaksud harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh undang-undang.⁴⁶

6. Pengawasan Terhadap Pemberian Upah Tenaga Kerja

Upaya pemerintah dalam mengatasi persoalan upah yaitu dengan menetapkan upah minimum sebagai bentuk perlindungan tenaga kerja tingkat bawah agar upah yang mereka dapatkan tidak menurun. Dalam

⁴⁶ Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

kondisi ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran tenaga kerja dalam pembangunan, melindungi tenaga kerja dan keluarga mereka, serta melindungi hak-hak dasar tenaga kerja termasuk hak atas kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan.

Sistem pengawasan ketenagakerjaan sangat penting dalam implementasi atau penerapan peraturan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan ini diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan penerapan sistem perlindungan upah yang baik karena para tenaga kerja merupakan pihak yang relatif lemah di tempat kerja dan sering terjadi konflik atas hak dan kepentingan. Dewan pengawas ketenagakerjaan yang kompeten dan independen bertanggung jawab mengawasi kepatuhan usaha terhadap peraturan ketenagakerjaan melalui pengawasan ketenagakerjaan. Perlindungan pengupahan merupakan cara untuk memberikan hak tenaga kerja untuk hidup layak, sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 78 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Upah. Dalam Pasal 1 Angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, istilah "pengawasan ketenagakerjaan" mengacu pada pengawasan dan penerapan peraturan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 176 hingga 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Definisi pengawasan ketenagakerjaan juga dijelaskan dalam Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota masing-masing bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan melalui unit kerja terpisah di dalam lembaga mereka masing-masing. Pengawasan

ketenagakerjaan yang diatur dalam ayat (1) juga diatur oleh aturan presiden. Selain peraturan perundang-undangan, upaya untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan di tempat kerja juga mencakup aspek yang berkaitan dengan kebijakan di tempat usaha dan perjanjian kerja bersama.

Pembentukan Dewan Pengupahan ditetapkan oleh Peraturan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. Dewan Pengupahan merupakan salah satu lembaga tripartit non-struktural, yang keanggotaannya terdiri dari tiga bagian yaitu pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat buruh dan pakar akademisi.⁴⁷ Tujuan dibentuknya lembaga ini tidak lain ialah untuk membantu, memantau dan ikut serta dalam merekomendasikan besaran upah minimum di daerahnya masing-masing untuk diajukan ke Walikota yang mana nantinya akan ditetapkan oleh Gubernur. Lembaga ini juga memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Diharapkan dengan adanya Dewan Pengupahan ini dapat mengatasi semua masalah penetapan upah di setiap kota dan kabupaten di seluruh Republik Indonesia. Dalam Pasal 1 Peraturan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan dijelaskan bahwa:⁴⁸

1. Serikat Pekerja adalah organisasi tripartit yang tidak berstruktur yang didirikan oleh, untuk dan dari para tenaga kerja di dalam dan di luar perusahaan;
2. Organisasi ini merupakan organisasi yang bebas, terbuka, independen, demokratis dan bertugas untuk mempromosikan, membela dan melindungi hak-hak

⁴⁷ Triani Fatika, Peran Dewan Pengupahan Kota Semarang Dalam Rangka Perlindungan (Upah) Pekerja/Buruh, *Diponegoro Law Journal* Volume 9, Nomor 1, 2020, 8.

⁴⁸ Endeh Suhartini, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2021, 68.

- dan kepentingan tenaga kerja serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga mereka;
3. Kamar Dagang dan Industri menunjuk organisasi bisnis untuk menangani masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja; dan
 4. Menteri yang bertanggung jawab pada bidang tersebut. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 yang mengatur hak-hak pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi usaha juga mengatur pengawasan ketenagakerjaan secara umum.

Dewan Pengawas memiliki fungsi atributif yang memberikan wewenang kepada provinsi, kabupaten, dan kota untuk melakukan pengawasan. Tanggung jawab Dewan Pengawas adalah memberikan laporan kepada Kementerian Tenaga Kerja tentang implementasi program pengawasan upah, khususnya untuk unit kerja pemerintah provinsi dan kabupaten/kota. Dewan Pengawas juga harus menjaga kerahasiaan informasi yang sensitif dan tidak menyalahgunakan kekuasaannya. Dewan Pengawas Nasional diharapkan dapat menetapkan kebijakan upah minimum di setiap kota dan kabupaten serta memberikan solusi praktis terhadap masalah upah yang berkelanjutan. Selain itu, diharapkan pembentukan dewan lokal di setiap kota dan kabupaten serta dewan upah nasional akan menentukan aturan upah minimum di setiap wilayah dan memberikan solusi praktis untuk menentukan upah.

B. Usaha Kecil

Usaha kecil merupakan hasil penggolongan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang mana usaha ini dapat memainkan peran penting dalam pemulihan ekonomi Indonesia karena usaha ini tersebar di daerah. Jumlah usaha kecil di Indonesia tidaklah sedikit, yang mana UMKM ini telah memberikan sumbangan pada ekonomi

negara sebesar 99,9% dari semua perusahaan yang ada.⁴⁹ Hal ini dapat terjadi karena perusahaan kecil sangat mudah disesuaikan, tidak memerlukan banyak modal, tidak memerlukan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi, memiliki lokasi yang sederhana, dan sebagainya.

1. Pengertian Usaha Kecil

Secara umum, nilai aset awal (tanpa tanah dan bangunan), rata-rata pendapatan tahunan, atau jumlah tenaga kerja tetap digunakan untuk membedakan Usaha Mikro (UM), Usaha Kecil (UK), dan Usaha Menengah (UM). Di Indonesia, Undang-Undang No. 20 tahun 2008 tentang UMKM telah mengatur definisi usaha kecil yaitu usaha yang diharapkan dapat memberikan peluang kerja baru bagi masyarakat sekitarnya. Dengan pengembangan kewirausahaan dan pembentukan unit usaha baru yang dilakukan dengan optimal, maka angka pengangguran dapat menurun jika pertumbuhan penyerapan tenaga kerja oleh sektor bisnis besar dan menengah tetap konsisten. Diharapkan bahwa pendapatan yang lebih besar dan ketersediaan pekerjaan akan ikut serta dalam mewujudkan masyarakat Indonesia yang memiliki kehidupan yang layak.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang usaha kecil, penting untuk mengerti peran yang dimainkannya. Ada lima fungsi utama yang perlu diketahui, di antaranya:⁵⁰

1. Menangani beragam kebutuhan masyarakat dengan tepat. Setiap usaha dapat memenuhi berbagai kebutuhan dan keinginan masyarakat karena lokasinya yang dekat dengan masyarakat dan dijalankan oleh

⁴⁹<https://kemenkopukm.go.id/data-umkm/?sh2StSVfy3rKfst8e0eiut7q60MQB6UteMCNfytTSaexINwnDQ>, diakses pada 18 September 2022.

⁵⁰ Ananda Galuh P, dkk, Pentingnya Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Pada Kios Buah “ SIMO BUAH” (Studi Kasus Pada UMKM), Universitas Tulungagung 2021/2022, 6.

- warga Indonesia sendiri. Pemilik usaha biasanya menyediakan bahan baku yang diperlukan oleh masyarakat sekitar.
2. Menciptakan lingkungan ekonomi yang sukses dan merata. Usaha ini juga dapat membangun sistem ekonomi yang lebih merata dan sejahtera saat ekonomi lokal terus berkembang.
 3. Memperluas kemungkinan lapangan kerja. Meskipun berukuran kecil, bisnis yang beroperasi di masyarakat Indonesia dapat memberikan lapangan kerja bagi potensi tenaga kerja. Perusahaan ini memiliki kemampuan untuk menyediakan peluang kerja baru.
 4. Meningkatkan devisa untuk Indonesia. Salah satu komponen utama dari ekonomi adalah devisa, yang merupakan sumber pendapatan suatu negara. Hal ini juga berlaku untuk Indonesia. Kemampuan suatu negara untuk meningkatkan kesejahteraan warga dan memelihara sistem ekonomi yang sehat dapat diasumsikan dari nilai devisanya.
 5. Membantu ekonomi Indonesia saat dibutuhkan. Usaha kecil mampu muncul sebagai pahlawan pada tahun 1997 saat negara mengalami krisis moneter. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa perusahaan ini juga mampu membantu ekonomi Indonesia saat krisis.

Kemajuan masa depan pembangunan nasional dapat sangat bergantung pada kebebasan usaha kecil untuk menjalankan usahanya. Adapun tujuan yang ingin dicapai pemerintah adalah menciptakan yang kuat dan mandiri, bersaing tinggi, berperan penting dalam produksi dan distribusi barang-barang pokok dan bahan baku, serta dalam pembiayaan untuk bersaing di pasar bebas. Oleh karena itu, dukungan terhadap usaha kecil sangat penting dan strategis untuk memperkirakan masa depan ekonomi,

terutama untuk memperkokoh struktur ekonomi nasional.
51

2. Karakteristik Usaha Kecil

Karakteristik usaha kecil adalah sifat atau kondisi yang nyata yang ada dalam setiap aspek perilaku pemilik usaha yang bersangkutan dalam menjalankan usahanya. Usaha Kecil Dinamis (*Small Dynamic Enterprise*) merupakan golongan usaha yang mampu berwirausaha dengan menjalin kerjasama dan melakukan ekspor. Karakteristik usaha kecil juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil Menengah untuk mempermudah membedakan jenis usahanya. Menurut peraturan tersebut usaha kecil memiliki modal lebih dari 1 miliar rupiah dan sampai dengan 5 miliar rupiah namun tidak termasuk tanah dan bangunan usaha dan juga batas hasil penjualan tahunan sampai dengan Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Dua lembaga pemerintah, yaitu Departemen Perindustrian dan Badan Pusat Statistik (BPS), menambahkan karakteristik usaha kecil dengan menggunakan jumlah karyawan. Menurut BPS, usaha kecil yaitu usaha yang memiliki tenaga kerja antara 5 hingga 19 orang.

C. Teori Ekonomi Kebutuhan

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Murray, yang disebutkan oleh Alwisol, kebutuhan atau *needs* adalah suatu hal yang mengacu pada kemampuan otak untuk mengembangkan berbagai proses, termasuk persepsi, pikiran, dan tindakan, untuk memodifikasi kondisi yang saat ini tidak

⁵¹ Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-Isu Penting*, Jakarta: LP3ES, 2012, 11.

memuaskan. Meskipun seringkali dibangkitkan oleh faktor luar, mereka juga dapat dimulai oleh proses internal. Dalam menyelesaikan kesulitan kebutuhan, biasanya didampingi oleh emosi tertentu dan memiliki cara tertentu untuk mengekspresikan diri.⁵² Setiap manusia yang berbeda memiliki kebutuhan dasar yang berbeda dan bervariasi tergantung budaya mereka. Agar dapat memuaskan keinginan mereka, setiap manusia akan menyesuaikan diri dengan prioritas yang ada.

1. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori kebutuhan Abraham Maslow adalah salah satu dari banyak teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan mengapa orang termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satu psikolog, Abraham Harold Maslow, lahir di Brooklyn, New York, pada tahun 1908. Paradigma Hierarki Kebutuhan, yang diciptakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1950, saat ini digunakan untuk memahami motivasi manusia. Maslow, menyadari kebutuhan untuk teori yang menjelaskan seluruh kemampuan manusia bukan hanya fokus pada satu bagian dari kepemilikan manusia. Maslow menyatakan bahwa perilaku dipengaruhi oleh hierarki kebutuhan seseorang yang datang dalam berbagai bentuk. Kebutuhan selanjutnya akan dikejar sampai tingkat tertinggi jika kebutuhan dasar sudah terpenuhi. Beliau menunjukkan hierarki ini sebagai piramida dengan lima tingkatan, dengan tingkat terendah menjadi titik awal untuk dorongan. Karakteristik umum dan spesifik dari kebutuhan ini adalah sebagai berikut:



⁵² Iwisol, Psi

ss, 2007, 218.

Gambar 2.1 (Teori Abraham Maslow)

Lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia dapat dilihat dalam hierarki yang dijelaskan oleh teori Abraham Maslow, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), seperti lapar, haus, perlindungan, dan sebagainya, yang terkait dengan kondisi tubuh.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), juga dikenal sebagai kebutuhan psikologis individu, adalah kebutuhan akan keamanan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, pencurian atau pemutusan hubungan kerja.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*), seperti kebutuhan akan rasa keluarga, persahabatan, dan cinta, serta kebutuhan akan cinta dan kepuasan dalam interaksi interpersonal.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), meliputi kebutuhan posisi, reputasi, harga diri, dan kesuksesan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yang merupakan keinginan tertinggi individu dan yang paling sulit untuk dipenuhi. Seperti kepuasan diri, menggunakan potensi, perkembangan maksimum diri, kreativitas, ekspresi diri, melakukan yang terbaik bagi diri sendiri, dan menyelesaikan pekerjaan sendiri.

Teori Abraham Maslow ini juga memiliki kelebihan dan kekurangan dalam teori hierarki kebutuhan

Maslow ini mempunyai kebaikan dan kelemahan sebagai berikut:⁵³

Kelebihannya:

1. Teori ini memberikan informasi bahwa kebutuhan manusia itu jamak (materiil dan immateriil) dan bobotnya bertingkat-tingkat pula.
2. Pemilik usaha mengetahui seseorang berperilaku/bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (materiil dan non-materiil) yang akan memberikan kepuasan baginya.
3. Kebutuhan manusia itu berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah (sosial ekonominya lemah) cenderung dimotivasi oleh materiil, sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi oleh nonmateriil.
4. Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja bawahannya.

Kelemahannya:

1. Menurut teori ini kebutuhan manusia itu adalah bertingkat-tingkat atau hierarki, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkannya tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia itu merupakan siklus, seperti lapar-makan-lapar lagi makan lagi dan seterusnya.
2. Walaupun teori ini sangat populer, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya, karena Moslow mengembangkannya hanya atas dasar pengamatan saja.

Menurut teori motivasi Abraham Maslow, ada hierarki kebutuhan yang menjelaskan mengapa orang ingin melakukan perilaku tertentu. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga

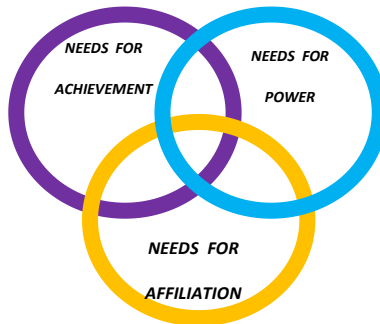
⁵³ Elisa Sari, Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo), Yogyakarta, Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, Vol.6 No.1, 2018, 62.

diri, dan kebutuhan *self-actualization* adalah lima tingkatan kebutuhan. Tergantung pada status, latar belakang pendidikan, pengalaman, cita-cita, dan pandangan hidup seseorang, kebutuhan mereka mungkin berbeda satu sama lain. Maslow menyatakan bahwa motivasi tidak dapat berkembang jika kebutuhan dasar tidak terpenuhi, sehingga hierarki ini memiliki dampak yang signifikan bagaimana kita membayar orang.⁵⁴

2. Teori Motivasi David McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

David McClelland merupakan salah satu pelopor dalam bidang pemikiran berbasis pekerjaan. Dalam penelitiannya tentang motivasi pencapaian, McClelland sangat dikenal karena membuat teori dan model motivasi berbasis pencapaian. Menurut pandangan McClelland, motivasi utama manusia adalah mencapai prestasi, sehingga kebutuhan atau keinginan untuk mencapai prestasi berada di bawah motivasi. Selain itu, menurut pemikiran tersebut, pekerja memiliki cadangan energi yang potensial. Intensitas dorongan motivasi seseorang, keadaan dan kemungkinan yang ada, dan bagaimana energi dilepaskan dan digunakan semuanya memainkan peran dalam hal pencapaian prestasi. Menurut penelitian McClelland, terdapat hubungan kuat antara motivasi kerja dan pencapaian kerja yang membuat keduanya tidak dapat dipisahkan. Motivasi yang kuat atau tinggi akan menghasilkan tingkat usaha yang tinggi untuk menghasilkan hasil kerja yang diharapkan oleh pemilik usaha. Beberapa tenaga kerja menunjukkan sifat yang berasal dari beberapa teori motivasi ini untuk menunjang kinerja mereka. Adapun model motivasi ini banyak ditemukan baik di lingkungan tenaga kerja maupun supervisor.

⁵⁴ Asnah Yuliana, Teori Abraham Maslow dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka, Libraria, Vol. 6, No. 2, Desember 2018, 353-360.



Gambar 2.2 (Teori David McClelland)

Menurut David McClelland, yang dikutip oleh Slamet Santoso, kebutuhan setiap orang yaitu sebagai berikut:⁵⁵

- a. *Needs for power* (kebutuhan menentukan kekuasaan)
 1. Membesarkan diri sendiri, memandang rendah pengikut, memperlakukan bawahan sebagai pion atau bawahan, dan memiliki sifat mengancam adalah contoh sumber dari kebutuhan kekuasaan (*needs for power*), yang dikelompokkan menjadi keinginan kekuasaan yang berbeda.
 2. Otoritas yang tersosialisasi dapat berperan sebagai katalisator yang digunakan untuk kebaikan kelompok, menetapkan tujuan yang menguntungkan kelompok, menawarkan cara untuk mengatasi masalah untuk kebaikan yang lebih besar, memperhatikan bawahan, dan mencari cara terbaik untuk menilai.

- b. *Needs for affiliation* (kebutuhan untuk perlindungan)

Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang

⁵⁵ Slamet Santoso, Teori-Teori Psikologi Sosial, Bandung: Refika Aditama, 2010, 113.

memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Adapun sifatnya yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki sifat sosial dan suka berinteraksi
 2. Memiliki dan mengambil bagian dalam kelompok
 3. Menginginkan lebih banyak kepercayaan
 4. Mencari pemahaman antar pihak
 5. Tolong menolong dan melakukan kebaikan
- c. *Needs for Achievement* (kebutuhan untuk keberhasilan)

Dengan kriteria ini, tenaga kerja akan berusaha memberikan pekerjaan terbaik mereka, selain itu, target yang ditetapkan dapat dicapai, sehingga akan membantu mereka untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka, para tenaga kerja perlu mendengar umpan balik dari lingkungan mereka. Adapun cirinya sebagai berikut:

1. Memiliki semangat tinggi bila mengalami keberhasilan
2. Tujuan yang realistis dan memiliki keinginan untuk mengambil risiko.
3. Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan
4. Berusaha bekerja untuk mencapai kesuksesan
5. Menginginkan pengembangan, kemandirian, dan kepuasan sebagai sumber motivasi.

D. Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman

Para ahli hukum memandang sistem hukum sebagai sekumpulan aturan atau norma yang digariskan pemerintah, baik yang tertulis atau tidak tertulis, serta terkait dengan hak dan kewajiban yang legal. Menurut Lawrence M. Friedman, sistem hukum ada di mana saja bersama kita dan di sekitar

kita.⁵⁶ Adanya sistem hukum ini memiliki fungsi untuk memberikan *output* yang menyeluruh sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat dari sistem hukum serta menjaga nilai-nilai yang benar menurut masyarakat.

Berdasarkan pemikiran Lawrence M. Friedman, sistem hukum memiliki "struktur". Sistem ini terus berubah, tetapi setiap bagiannya berubah dengan kecepatan yang berbeda, dan tidak setiap bagian berubah secepat bagian-bagian lain. Dalam upaya untuk memahami sistem yang bekerja, maka pendapat Lawrence M. Friedman dapat dijadikan suatu batasan, yaitu sistem hukum dapat dibagi ke dalam tiga komponen atau fungsi hukum yang saling berhubungan dan saling ketergantungan yang meliputi struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum.⁵⁷ Pembagian sistem hukum tersebut ditujukan untuk menganalisa bekerjanya suatu sistem hukum dalam kajian hukum dan masyarakat. Cara lain untuk menjelaskan ketiga unsur hukum adalah membayangkan "struktur" hukum sebagai sebuah mesin. "Budaya hukum" adalah siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan mesin dan menentukan bagaimana mesin itu digunakan. "Substansi" adalah apa yang dilakukan oleh mesin itu.⁵⁸

Isi hukum atau substansi juga berarti "produk" yang merupakan hasil nyata dari orang yang berada dalam sistem hukum berupa keputusan atau aturan baru yang mereka keluarkan. Hasil nyata isi hukum ini dapat berwujud *in concreto* (kaidah hukum individual) dan *in abstracto* (kaidah hukum umum). Pada kaidah hukum yang *in abstracto*, merupakan kaidah umum yang bersifat abstrak karena berlakunya kaidah semacam itu tidak ditujukan kepada individu-individu tertentu tetapi kaidah ini ditujukan kepada

⁵⁶ Astim Riyanto, Sistem Hukum Negara-Negara Asia Tenggara, Jurnal Hukum dan Pembangunan Tahun Ke-37 No.2 April-Juni 2007, 272.

⁵⁷ Nyoman Gede Remaja, Makna Hukum dan Kepastian Hukum, Kertha Widya Jurnal Hukum Vol. 2 No. 1 Agustus 2014, 15.

⁵⁸ Astim Riyanto, Sistem Hukum Negara-Negara Asia Tenggara, Jurnal Hukum dan Pembangunan Tahun Ke-37 No.2 April-Juni 2007, 270.

siapa saja yang dikenai perumusan kaidah umum tersebut. Penekannya di sini terletak pada hukum-hukum yang hidup (*Living law*), bukan hanya pada aturan dalam kitab hukum (*law books*). Sedangkan hukum *in concreto* adalah keputusan atau putusan dalam kasus-kasus konkret yang mempunyai kekuatan mengikat karena sah menurut hukum, seperti putusan yang ditetapkan oleh pengadilan dan persetujuan dalam suatu perjanjian.⁵⁹ Dalam isi hukum inilah terkandung norma-norma hukum, baik hukum positif maupun hukum yang hidup dalam masyarakat. Substansi hukum merupakan hasil dari suatu pengaktualisasian nilai-nilai dan kaidah-kaidah hukum yang hidup dalam masyarakat (*living law*), baik dalam arti hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis.

Secara substansial, banyak kita temui peraturan perundangan-undangan in konsistensi dan bertentangan antara peraturan yang sederajat satu dengan yang lainnya, antara peraturan tingkat pusat dan daerah, dan antara peraturan yang lebih rendah. Selain itu, sering kali isi peraturan perundang-undangan juga tidak mencerminkan keseimbangan antara hak dan kewajiban dari obyek yang diatur, keseimbangan antara hak individual dan hak sosial atau tidak mempertimbangan pluralisme dalam berbagai hal. Adanya fenomena ini menunjukkan bahwa secara substansial penyusunan suatu produk hukum belum mengakomodir nilai-nilai kemajemukan budaya. Jadi hukum harus senantiasa melakukan penyesuaian terhadap tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh masyarakat. Dengan demikian hukum mempunyai dinamika, salah satu faktor terjadinya dinamika itu ialah adanya politik hukum, karena ia diarahkan kepada "*iure constituendo*", hukum yang seharusnya berlaku.

Dalam rangka perbaikan dan pembenahan sistem hukum berkaitan dengan substansi hukum pada intinya melakukan penataan kembali peraturan perundang-undangan dengan tetap memperhatikan kearifan lokal dan hukum adat sebagai upaya pembaharuan materi hukum nasional yang

⁵⁹ Harsanto Nursadi, *Sistem Hukum Indonesia*, Modul 1, 18.

memerlukan penanganan serius tidak saja dalam penegakan hukum tetapi juga materi-materi hukum yang diatur.⁶⁰

Substansi hukum ini merupakan salah satu dari tindakan hukum yang mana dapat dikatakan efektif jika perilaku berjalan ke arah yang dikehendaki ketika subjek patuh. Sedangkan tindakan hukum di katakan tidak efektif ketika terjadi pelanggaran sebagai dampak dari Tindakan hukum.⁶¹

⁶⁰ Azmi Fendri, Perbaikan Sistem Hukum Dalam Pembangunan Hukum Di Indonesia, Vol. 2 No. 1 Agustus 2011 V, Jurnal Ilmu Hukum, 98.

⁶¹ Friedman, Lawrence M. Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial. Nusamedia, 2019, 20.

BAB III

PROFIL USAHA KECIL DAN SISTEM PENGUPAHAN USAHA KECIL DI KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG

Kota Semarang sebagai lokasi penelitian ini merupakan ibu kota provinsi Jawa Tengah yang merupakan salah satu kota metropolitan terbesar yang mana berperan sebagai pusat perdagangan dan bisnis di provinsi Jawa Tengah. Kota Semarang telah memberikan kontribusi PDB yang cukup besar bagi provinsi Jawa Tengah. Hal ini menyebabkan adanya peningkatan daya beli masyarakat, serta banyaknya aliran modal masuk sehingga membentuk kepercayaan konsumen, dan indeks bisnis yang relatif kondusif bagi pengembangan beberapa kawasan pusat bisnis.

Jika dilihat dari mata pencaharian penduduk, Angkatan Kerja Jawa Tengah menyebutkan bahwa terdapat 925.963 orang dengan lapangan usaha atau sektor yang paling banyak digeluti adalah sektor perdagangan besar dan eceran. Sedangkan apabila dilihat dari aspek tenaga kerja. Menurut data Sakernas, 70,96 persen penduduk usia kerja tergolong sebagai angkatan kerja dan 29,04 persen merupakan penduduk bukan angkatan kerja. Adapun tingkat pengangguran terbuka di Kota Semarang tercatat sebesar 7,60 persen yang berarti bahwa dari 100 orang angkatan kerja terdapat sekitar 7-8 orang yang menganggur.⁶²

Kota Semarang memiliki 16 kecamatan, salah satunya yaitu Kecamatan Tembalang. Kecamatan Tembalang juga merupakan daerah dengan mobilitas tinggi karena ditetapkan sebagai kawasan CBD (Central Business District) selain Golden Triangle Business District di Kota Semarang, sehingga setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja migrasi yang masuk untuk bekerja di sektor usaha industri dan perdagangan di kecamatan Tembalang. Adanya fenomena ini menjadikan

⁶² Badan Pusat Statistik Kota Semarang

timbulnya banyak peluang bisnis bagi warga sekitar untuk dapat meraup untung yang sebesar besarnya. Menurut data dari Dinas Koperasi dan UMKM, di kecamatan Tembalang terdapat total 1.072 unit usaha mikro dan 84 unit usaha kecil yang berjalan di Kecamatan Tembalang.⁶³

Dari hasil survei Industri Mikro dan Kecil (IMK) Tahunan tahun 2020, diketahui bahwa usaha dengan kelompok Industri Kecil (usaha dengan jumlah tenaga kerja 5-19 orang) sebesar 11,21 persen atau sekitar 1.349 usaha. Adapun dalam memberikan upah, menurut survei IMK terdapat sebesar 55,93 persen usaha memberikan balas jasa per pekerja bernilai kurang dari 10 ribu rupiah per jam. Kemudian sekitar 35,00 persen usaha memberikan balas jasa per pekerja 10 ribu rupiah sampai mendekati 20 ribu rupiah per jam. Sementara sekitar 9,07 persen usaha memberikan balas jasa per pekerja lebih dari 20 ribu rupiah per jam.

Jika dilihat menurut jenjang Pendidikan, tingkat partisipasi angkatan kerja untuk tingkat pendidikan universitas tercatat yang paling tinggi yaitu 84,30 persen yang menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil ini memberikan bukti bahwa tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki produktivitas yang lebih besar. Hal ini terkait dengan kondisi bahwa pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.⁶⁴

⁶³ <https://geraikopimi.semarangkota.go.id/publik/>, diakses pada 5 Februari 2023.

⁶⁴ Profil Industri Mikro Dan Kecil Kota Semarang Tahun 2020, Badan Pusat Statistik Kota Semarang

A. Usaha Toko Bangunan Sidodadi



Gambar 3.1 (Lokasi Usaha Toko Bangunan Sidodadi)

1. Sejarah Usaha⁶⁵

Toko Bangunan Sidodadi merupakan salah satu unit usaha kecil yang ada di Kecamatan Tembalang, tepatnya di Jl. Raya Sendangmulyo, kelurahan Sendangmulyo. Toko Bangunan Sidodadi ini berdiri sejak 13 Mei tahun 2013 dan dikelola oleh Ibu Maria. Pada awalnya toko bangunan ini dikelola oleh kakak dari ibu Maria namun karena ada satu dan lain hal, pengelolaan toko dialihkan kepada Ibu Maria. Motivasi pemilik usaha dalam mendirikan toko ini yaitu untuk menggerakkan aset yang ada maka dibangunlah toko bangunan dengan harapan dapat memberikan supply bahan bangunan kepada siapa saja yang sedang melakukan pembangunan. Pada awalnya toko ini hanya dikelola oleh ibu Maria sendiri dan hanya memiliki 2 tenaga kerja untuk melakukan pengiriman pesanan, namun seiring berjalannya waktu usaha ini berkembang pesat sehingga pada tahun 2022 toko Bangunan Sidodadi memiliki 11 orang tenaga kerja. Walaupun sudah lama menjalankan

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Maria, tanggal 30 Desember 2022, pukul 12.37 WIB di Toko Bangunan Sidodadi.

usahanya, usaha ini belum berbadan hukum, namun usaha toko Bangunan Sidodadi ini sudah memiliki legalitas usaha berupa surat izin perdagangan (SIUP). Dalam melakukan pengelolaan usaha toko bangunan ini, pemilik usaha lebih mengedepankan prinsip kekeluargaan dalam menjalankan usahanya. Hal ini dilakukan agar tenaga kerja juga merasa lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya serta prinsip tersebut dirasa lebih efektif untuk meminimalisir adanya perselisihan antara pemilik usaha dengan tenaga kerja.

Jadwal operasional Toko Bangunan Sidodadi ini berlangsung setiap hari senin sampai hari sabtu, buka pada pukul 07.30 WIB sampai pukul 16.00 WIB, dan libur pada hari minggu. Sebagian besar pelanggan dari Toko Bangunan Sidodadi ini merupakan warga sekitar yang melakukan renovasi rumah dan juga menjual dagangannya kepada beberapa kontraktor yang melakukan pembangunan di sekitar lokasi usaha toko bangunan ini.

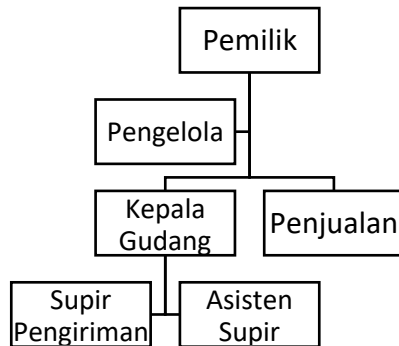
Menurut pengelola usaha, dalam perkembangan toko bangunan ini tidak ada hambatan yang berarti dalam menjalankan usaha. Usaha ini tetap berlaian dan mengalami perkembangan karena toko ini memiliki item penjualan yang sangat lengkap dan harga yang bersaing untuk memenuhi kebutuhan bangunan. Harapannya usaha ini dapat terus berkembang lebih besar dan lebih lengkap lagi.

2. Struktur Organisasi⁶⁶

Struktur organisasi adalah kerangka kerja untuk membagi unit-unit kerja ke dalam kelompok dengan tugas atau aktivitas yang berbeda sebelum menyatukannya. Struktur organisasi juga menjelaskan bagaimana tugas kerja yang berbeda dipisahkan satu sama lain. Menurut

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Maria, tanggal 30 Desember 2022, pukul 12.37 WIB di Toko Bangunan Sidodadi.

informasi yang diperoleh oleh penulis, Toko Bangunan Sidodadi belum memiliki struktur organisasi formal. Namun, setelah berbicara dengan manajemen perusahaan, struktur organisasi perusahaan secara umum dapat didefinisikan sebagai berikut:



Gambar 3.2 (Struktur Organisasi Usaha)

Beberapa bagian dan tugas masing-masing dalam struktur organisasi tersebut, antara lain:

1. Pemilik

Tugas pemilik yaitu menentukan visi dan misi perusahaan, meninjau aktivitas usaha dan bertanggung jawab atas pengambilan keputusan yang berhubungan dengan aktivitas toko.

2. Pengelola

Ibu Maria selaku pengelola usaha Toko Bangunan Sidodadi. Tugas dari pengelola usaha yaitu membantu tugas-tugas pemilik usaha dalam pencatatan semua hal yang berhubungan dengan aktivitas toko. Pencatatan ini mencakup mencatat pembukuan, manajemen arus kas masuk dan kas keluar, pembagian upah, pengelolaan modal dan pengadaan bahan baku.

3. Penjualan

Penjualan di toko Bangunan Sidodadi ini bertugas dalam hal pencatatan stok barang. Selain itu juga bertugas untuk melayani pelanggan seperti, pengambilan barang, menunjukkan lokasi/letak barang dan melayani transaksi seperti kasir.

4. Kepala Gudang

Kepala Gudang bertugas menerima barang dari supplier, mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan. Selain itu kepala gudang juga bertugas mengakomodir kerja sopir untuk pengiriman barang ke pelanggan.

5. Supir Pengiriman

Supir bertugas untuk menyiapkan barang kiriman dan mengirimkannya ke alamat pelanggan.

6. Asisten Supir Pengiriman

Asisten Supir bertugas untuk membantu kerja supir dalam hal pengiriman barang.

3. Kriteria Usaha⁶⁷

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan UMKM, mengkategorikan usaha berdasarkan besaran modal usaha dan tingkat rata rata penjualan tahunan yang dimiliki. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan pengelola usaha, dalam menjalankan usaha Toko Bangunan Sidodadi ini memiliki kisaran modal yang kurang lebih jika ditaksir mencapai 3 milyar rupiah diluar tanah dan bangunannya. Sedangkan setiap tahunnya, toko Bangunan Sidodadi ini bisa memperoleh hasil penjualan rata rata berkisar diatas 5 milyar rupiah. Menurut data dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa usaha Toko Bangunan Sidodadi ini

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Maria, tanggal 30 Desember 2022, pukul 12.37 WIB di Toko Bangunan Sidodadi.

termasuk dalam kriteria usaha kecil karena telah memenuhi kriteria unsur besaran modal dan rata rata pendapatan per tahun usaha kecil.

4. Sistem Ketenagakerjaan⁶⁸

Toko Bangunan Sidodadi dalam menjalankan usahanya memberlakukan sistem perekrutan tenaga kerja dengan tidak memberlakukan adanya penandatanganan surat perjanjian kerja. Namun, perjanjian kerja dilakukan secara lisan pada saat pertama kali tenaga kerja melakukan pekerjaannya, pengelola terlebih dahulu akan menyampaikan sistem kerja, sistem upah, serta jenis pekerjaan yang harus dilakukan. Dalam usaha ini, pemilik juga tidak memberlakukan masa training. Walaupun pemilik usaha tidak memberlakukan perjanjian kerja secara tertulis namun seluruh tenaga kerja berstatus tenaga kerja tetap. Para tenaga kerja tidak akan diberhentikan dari pekerjaannya apabila tidak melakukan pelanggaran yang terlalu berat.

Toko Bangunan Sidodadi ini memiliki jam kerja 8,5 jam per harinya yang berlangsung pada pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.00 WIB dengan waktu istirahat 1 jam setiap harinya. Dalam usaha ini, pemilik usaha memberlakukan asas *no work no pay* sehingga sistem upah yang diberlakukan yaitu upah harian. Dalam rangka untuk menunjang kinerja tenaga kerja, pemilik usaha memberikan premi sejumlah upah 1 hari jika tenaga kerja masuk kerja selama 6 hari berturut-turut. Selain itu ada juga bonus akhir tahun, THR dan juga pemberian sembako bagi seluruh tenaga kerja setiap bulannya. Dalam memberlakukan upah didasarkan pada *jobdesk* pekerjaan dan lama masa kerja. Rata-rata besaran upah

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Zahra, tanggal 30 Desember 2022, pukul 12.37 WIB di Toko Bangunan Sidodadi.

seluruh tenaga kerja yang ada di usaha toko Bangunan Sidodadi ini berkisar di angka 1 juta hingga 2 juta rupiah perbulannya. Dengan nominal upah yang telah diberikan, belum pernah ada yang melakukan tuntutan mengenai sistem ketenagakerjaan maupun sistem upah yang diterima. Namun apabila hal tersebut terjadi, pemilik usaha akan memberlakukan adanya musyawarah antara pemilik usaha dengan tenaga kerja agar mendapatkan solusi yang terbaik untuk kedepannya.

Berdasarkan keterangan dari ibu Zahra selaku salah satu tenaga kerja bagian administrasi di toko Bangunan Sidodadi ini dalam wawancara dengan penulis menyampaikan bahwa selama bekerja kurang lebih 5 tahun di usaha ini, Ibu Zahra dan rekan-rekan merasa sangat nyaman dalam bekerja karena adanya hubungan kerja yang baik antar sesama tenaga kerja maupun dengan pemilik usaha. Tenaga kerja juga tidak merasa keberatan dengan sistem yang diberlakukan di usaha ini. Tenaga kerja yang ada juga sudah mempercayakan kepada pemilik usaha terkait hak tenaga kerja sehingga timbal baliknya dalam melaksanakan pekerjaan pun, semua tenaga kerja memiliki rasa tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan bidangnya. Selain itu, tenaga kerja juga tidak merasa keberatan atas besaran upah yang diterima karena menurut pekerja dengan nominal yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Namun menurut ibu Zahra dengan nominal upah rata-rata tenaga kerja sebesar Rp. 80.000 rupiah per hari masih dirasa belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan latar belakang pekerja yang telah berumah tangga. Namun ibu Zahra tetap mensyukuri atas hasil yang diterimanya karena mengingat peluang dalam mencari kerja yang cukup sulit pada masa ini.

B. Profil Usaha Intan Permai Supermarket



Gambar 3.3 (Lokasi Usaha Swalayan Intan Permai)

1. Sejarah Usaha⁶⁹

Swalayan Intan Permai Supermarket berdiri di era 90-an, pada saat itu barang yang dijual hanya barang kebutuhan pokok saja atau sembako. Pada saat itu bapak Faiz Ahmad selaku pemilik dari Swalayan Intan Permai melihat peluang yang cukup besar di sektor usaha sembako karena pada masa tersebut orang-orang harus berjalan jauh untuk dapat membeli sembako dan keperluan rumah tangga lainnya. Peluang inilah yang digunakan bapak Faiz untuk dapat mendirikan dan mengembangkan toko sembako yang diberi nama Intan Permai. Seiring dengan perkembangan waktu, swalayan ini mampu bersaing dengan sejumlah mini market, swalayan-swalayan lain, bahkan supermarket di sekitarnya. Swalayan Intan Permai memiliki visi yang mana selain bisa menjalin hubungan silaturahmi tapi usaha ini juga bisa menghasilkan secara ekonomi. Secara fundamental sektor sembako merupakan salah satu sektor yang mendukung pergerakan ekonomi dikarenakan semua orang butuh akan keperluan sembako. Namun seiring berjalannya waktu banyak muncul kompetitor yang

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Faiz, tanggal 30 Desember 2022, pukul 13.33 WIB di Swalayan Intan Permai.

berakibat bagi adanya naik turun dari penjualan usaha. Hal tersebut menjadi pemicu bagi swalayan Intan Permai untuk dapat terus meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan sehingga mampu memberikan kenyamanan bagi siapa saja yang berkunjung di swalayan ini.

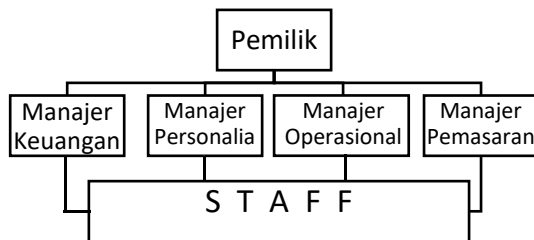
Hingga pada tahun 2023, swalayan ini mampu melebarkan sayap hingga memiliki 2 cabang tak jauh dari lokasi induknya, tepatnya masih di wilayah Kecamatan Tembalang. Induk dari Swalayan Intan Permai berlokasi di Jl. Sambiroto Raya, Kelurahan Sambiroto Kecamatan Tembalang. Lokasinya yang strategis, memungkinkan Swalayan Intan Permai mudah diakses dari arah manapun. Pada saat ini Swalayan Intan Permai tidak hanya menjual sembako, dan kebutuhan ibu dan anak saja, tetapi semakin dilengkapi dengan adanya alat tulis, aneka macam aksesoris baik untuk pria maupun wanita, kosmetik, pakaian anak, dewasa pria maupun wanita, peralatan rumah tangga serta mainan untuk anak – anak. Swalayan ini akan terus melengkapi barang-barang dagangannya agar tetap mampu bersaing, serta pelanggan tidak perlu jauh-jauh berbelanja ke supermarket lain. Swalayan Intan Permai sendiri melayani transaksi secara grosir dan merupakan retail bagi toko toko di sekitarnya.

2. Struktur Organisasi⁷⁰

Struktur organisasi termasuk dalam suatu hal yang penting bagi keberlangsungan usaha. Tanpa adanya struktur organisasi, tidak akan tercipta sistem yang dapat berjalan dengan baik. Adanya struktur organisasi ini berfungsi untuk menghindari pembagian hak dan kewajiban yang kurang jelas. Namun pada usaha-usaha kecil, sebagian besar usaha tidak memberlakukan struktur

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Faiz, tanggal 30 Desember 2022, pukul 13.33 WIB di Swalayan Intan Permai.

organisasi yang tetap dikarenakan sumberdaya yang dimiliki terbatas. Hal tersebut juga terjadi di swalayan Intan Permai. Selain faktor tersebut, dalam wawancara dijelaskan bahwa karena usaha ini belum berbadan hukum yang tetap maka mengenai struktur dan sistem lainnya juga belum diberlakukan secara utuh. Walaupun demikian secara umum tetap ada struktur organisasi yang berjalan untuk pembagian tugas kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.4 (Struktur Organisasi Usaha)

Berikut penjelasan singkat dari masing-masing unit yang ada dalam bagan di atas:

1. Pemilik

Seseorang yang memiliki usaha sekaligus sebagai penanggung jawab untuk mengatur segala aktivitas yang dilakukan usaha tersebut.

2. Manajer Keuangan

Orang yang bertanggungjawab atas aktivitas yang berkaitan dengan keuangan usaha termasuk pelaporan keuangan.

3. Manajer Personalia

Orang yang mengatur dan menjalin hubungan yang baik antara semua sumber daya manusia (staff, karyawan, atau bahkan peserta program magang). Dalam hal ini, manajer personalia juga bertanggung jawab untuk melakukan rekrutmen.

4. Manajer Operasional

Bagian operasional bertanggung jawab untuk mengatur segala aktivitas operasional usaha. Manajer operasional juga biasanya berhubungan dan membawahi secara langsung staff atau karyawan yang berperan dalam proses operasional harian.

5. Manajer Pemasaran

Bertugas untuk mengatur proses penawaran produk baik barang maupun jasa kepada pasar.

6. Staff

Merupakan orang yang membantu melaksanakan tugas kepala bidang dalam suatu usaha.

3. Kriteria Usaha⁷¹

Dalam menjalankan usaha terdapat tiga kategori usaha yaitu usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah. Dari ketiga kategori tersebut, terdapat kriteria yang harus terpenuhi untuk dapat dikatakan sebagai usaha mikro, kecil maupun menengah. Adapun kriteria tersebut telah tercantum dalam Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan UMKM. Berdasarkan data dari hasil wawancara dengan pengelola Swalayan Intan Permai Supermarket, besaran modal dalam menjalankan usaha tersebut berkisar 2 milyar rupiah dan pada setiap tahunnya menghasilkan omzet penjualan diatas 7 milyar rupiah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa swalayan Intan Permai telah memenuhi kriteria dan dapat digolongkan ke dalam kategori usaha kecil.

⁷¹ Hasil wawancara dengan Bapak Faiz, tanggal 30 Desember 2022, pukul 13.33 WIB di Swalayan Intan Permai.

4. Sistem Ketenagakerjaan⁷²

Dalam menjalankan operasional usahanya, Swalayan Intan Permai memiliki sistem sendiri dalam mengelola tenaga kerjanya. Hingga kini tenaga kerja Swalayan Intan Permai berjumlah 70 orang yang terbagi di 3 tempat usaha. Dalam menjalankan usahanya, Swalayan Intan Permai memberlakukan adanya sistem kerja 2 shift bagi tenaga kerja di area toko, yaitu shift pagi dan siang serta sistem 1 shift yaitu shift pagi bagi tenaga kerja kantor. Meskipun demikian setiap tenaga kerja mendapatkan jam kerja yang sama yaitu 8 jam setiap harinya. Pada saat melakukan rekrutmen tenaga kerja baru, Swalayan Intan Permai juga memberlakukan masa training selama 3 bulan pertama sebelum tenaga kerja yang baru memulai bekerja, yang mana hal ini bertujuan untuk memberikan pengenalan tugas dan kewajiban kepada tenaga kerja baru. Selain itu, pada 3 bulan sekali akan diadakan penilaian terhadap seluruh tenaga kerja mengenai kinerja tenaga kerja tersebut. Bagi tenaga kerja yang memiliki prestasi baik, dari pihak pemilik usaha akan memberikan suatu bonus sebagai bentuk apresiasi pemilik kepada tenaga kerjanya. Secara umum pihak pengelola Swalayan Intan Permai telah menerapkan dan memberikan hak serta kewajiban yang baik terhadap seluruh tenaga kerja yang dimiliki. Namun dikarenakan usaha ini belum berbadan hukum, maka seluruh sistem yang digunakan belum seluruhnya mengacu pada peraturan yang berlaku, walaupun demikian pihak pengelola berusaha untuk tetap memenuhi hak-hak tenaga kerja yang ada. Dalam menangani beberapa persoalan, pihak pengelola juga akan mengedepankan cara kekeluargaan dengan melakukan musyawarah bersama. Sebagai contoh pada saat ada yang melakukan tuntutan kerja, maka pemilik usaha akan

⁷² Hasil wawancara dengan Mbak Tisa, tanggal 30 Desember 2022, pukul 13.53 WIB di Swalayan Intan Permai.

memberikan ruang interaksi antara pekerja dengan pemilik usaha.

Dalam hal pengupahan, Swalayan Intan Permai memberlakukan sistem upah bulanan bagi seluruh tenaga kerja yang dibayarkan selalu tepat waktu. Adapun besaran nominal upah yang diberikan berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta lama masa kerjanya dengan rata-rata berkisar 1-2 juta rupiah perbulan. Selain memberikan upah pokok, pihak pengelola juga memberikan bonus bagi tenaga kerja yang disiplin dalam bekerja. Ada pula pemberian upah lembur dan THR yang menjadi kewajiban pengelola terhadap tenaga kerjanya.

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang telah dipaparkan dalam wawancara oleh salah satu tenaga kerja di swalayan Intan Permai. Mbak Tisa menjelaskan bahwa sistem yang diberlakukan dalam menjalankan usaha ini menggunakan prinsip kekeluargaan. Mbak Tisa sudah bekerja selama kurang lebih 3 tahun di bagian gudang tempat usaha ini. Dalam proses perekrutan tenaga kerja, pihak pengelola Swalayan Intan Permai tidak memberlakukan perjanjian kerja secara tertulis, hanya melalui lisan saja. Sejauh ini mbak Tisa tidak merasa keberatan dengan semua sistem yang diberlakukan di usaha ini karena peraturan yang ada dinilai masih dalam batas wajar dan tidak menyimpang dari undang-undang yang berlaku. Dalam pemberlakukan sistem tersebut juga belum ditemukan penyelewengan dari pihak pengelola sehingga seluruh tenaga kerja memiliki timbal balik yang baik bagi usaha tersebut. Menurut keterangan mbak Tisa, besaran upah yang diberikan dirasa telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Besaran nominal upah tersebut juga dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari mbak Tisa yang belum berkeluarga. Hanya saja nominal upah tersebut belum cukup untuk meningkatkan taraf hidupnya.

C. Profil Usaha Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah



Gambar 3.5 (Lokasi Usaha Pabrik Bakso Dan Tahu Bakso Berkah)

1. Sejarah Usaha⁷³

Usaha Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah merupakan salah satu usaha kecil yang bergerak di bidang olahan pangan. Dahulu usaha Pabrik Bakso dan Tahu bakso Berkah ini bermula dari produksi rumahan di kediaman bapak Muhadi, selaku pemilik usaha yang berada di daerah Lamper, Kecamatan Semarang Selatan. Pada mulanya bapak Muhadi hanya memproduksi bakso dan tahu bakso yang kemudian dipasarkan kepada tukang sayur sekitarnya. Semakin lama usaha bapak Muhadi semakin menerima banyak pesanan sehingga pada tahun 2015 pemilik usaha berinisiatif untuk memindahkan lokasi produksinya ke tempat yang lebih besar yaitu di Jl. Gayamsari Selatan Raya No.II, Sendangguwo, Kec. Tembalang. Pada awal kepindahannya, usaha produksi bakso dan tahu bakso ini hanya memiliki 15 tenaga kerja dengan kapasitas produksi 30 kg per harinya yang bertempat di satu petak rumah saja. Di lokasi inilah pemilik usaha terus mengembangkan usahanya dengan

⁷³ Hasil wawancara dengan Bapak Muhadi, tanggal 15 Februari 2023, pukul 16.47 WIB di Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah.

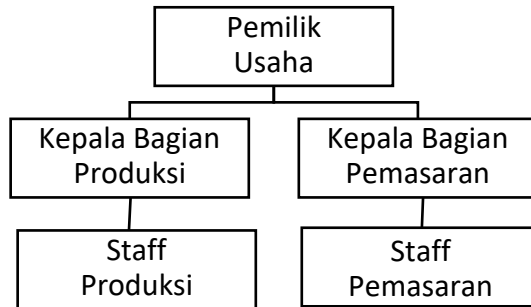
melakukan berbagai inovasi baru yaitu dengan menambah beberapa jenis produksi, seperti galantin, tempura, pangsit dll. Hingga pada tahun 2022 kapasitas produksi bakso dan tahu bakso telah mencapai 300 kg per harinya yang di produksi oleh 60 tenaga kerja.

Dalam usaha ini, seluruh proses produksi hingga penjualan dilakukan di satu tempat yang sama. Pemilik usaha tidak memasarkan barang produksinya selain di tempat dimana barang tersebut diproduksi. Untuk itu, bagi pembeli yang ingin membeli produk usaha Berkah ini juga tidak bisa memesan terlebih dahulu, pembeli harus rela untuk mengantri dari pagi untuk bisa mendapatkan pesannya. Hal ini dilakukan untuk tetap menjaga agar kapasitas produksi tidak melebihi batas karena keterbatasan tenaga kerja yang ada. Adapun jam operasional Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah ini berlangsung pada hari Selasa - Minggu pukul 06.00 - 16.00 WIB. Dalam menjalankan usaha ini bapak Muhadi juga tidak menerapkan pencatatan usaha yang terstruktur. Bapak Muhadi hanya menjalankan usahanya secara sederhana dengan melihat kondisi pemasarannya yaitu apabila kondisi pemasaran menurun maka kapasitas produksi juga akan diturunkan. Hingga saat ini produksi dan penjualan usaha bakso dan tahu bakso Berkah ini tidak pernah sepi pembeli dan jangkauan pembeli yang datang ke tempat usaha bakso dan tahu bakso Berkah ini berasal dari berbagai daerah di Jawa Tengah.

2. Struktur Organisasi⁷⁴

Dalam menjalankan usaha Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah ini, pemilik usaha tidak menetapkan struktur organisasi yang lengkap. Namun sejatinya, secara tersirat dalam usaha Berkah ini juga memiliki struktur organisasi, diantaranya yaitu sebagai berikut :

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Muhadi, tanggal 15 Februari 2023, pukul 16.47 WIB di Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah.



Gambar 3.6 (Struktur Organisasi Usaha)

Berikut penjelasan singkat dari masing-masing unit yang ada dalam bagan di atas:

1. Pemilik Usaha

Seseorang yang memiliki usaha sekaligus sebagai penanggung jawab untuk mengatur segala aktivitas yang dilakukan usaha tersebut. Dalam usaha Berkah ini, pemilik usaha juga memegang kendali seluruh proses produksi hingga pencatatan keuangan usaha.

2. Kepala Bagian Produksi

Orang yang bertanggungjawab atas aktivitas yang berkaitan dengan produksi usaha Berkah.

3. Kepala Bagian Pemasaran

Orang yang bertanggungjawab atas aktivitas yang berkaitan dengan proses penjualan barang produksi.

4. Staff Pemasaran

Orang yang menangani proses penawaran produk kepada pasar.

5. Staff Produksi

Orang yang melaksanakan proses produksi dalam suatu usaha.

3. Kriteria Usaha ⁷⁵

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan pengelola usaha, dalam menjalankan usaha Bakso dan Tahu Bakso Berkah ini memiliki kisaran modal yang kurang lebih jika ditaksir mencapai 2 milyar rupiah diluar tanah dan bangunannya. Sedangkan setiap tahunnya, usaha Bakso dan Tahu Bakso Berkah ini bisa memperoleh hasil penjualan rata rata berkisar diatas 5 milyar rupiah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa usaha Bakso dan Tahu Bakso Berkah ini termasuk dalam kriteria usaha kecil karena telah memenuhi kriteria unsur besaran modal dan rata rata pendapatan per tahun usaha kecil.

4. Sistem Ketenagakerjaan⁷⁶

Usaha Pabrik Bakso dan Tahun Bakso Berkah ini dijalankan dengan struktur dan sistem ketenagakerjaan yang dilakukan secara sederhana. Dalam proses perekrutan tenaga kerja, pemilik usaha tidak memberlakukan standar khusus, bagi siapa saja yang ingin bekerja bisa bergabung ke dalam usaha dengan syarat harus disiplin dan cekatan dalam bekerja. Pemilik usaha juga tidak memberlakukan kontrak kerja khusus bagi tenaga kerja, di awal memulai bekerja pemilik usaha hanya menyampaikan mengenai jam kerja dan upah yang akan diberikan. Adapun jam kerja yang diberlakukan kepada seluruh tenaga kerja yaitu 10 jam dengan masa istirahat 1 jam setiap harinya. Pada setiap minggunya tenaga kerja juga diberikan hari libur selama 1 hari yaitu pada hari Senin karena mengikuti jam operasional pabrik. Walaupun tidak ada ketentuan khusus mengenai peraturan kerja, namun tenaga kerja tetap dituntut untuk

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Muhadi, tanggal 15 Februari 2023, pukul 16.47 WIB di Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah.

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Slamet, tanggal 15 Februari 2023, pukul 16.47 WIB di Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah.

bekerja dengan disiplin dan penuh tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya masing - masing.

Dalam mengelola usahanya, pemilik usaha mengelola usaha dengan prinsip kekeluargaan. Pemilik usaha meyakini bahwa apabila pemilik usaha bisa merangkul dan mengayomi tenaga kerjanya dengan baik maka tenaga kerja juga akan memberikan timbal balik. Selain itu, dengan prinsip tersebut, tenaga kerja juga akan merasa lebih nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal pengupahan, pemilik usaha memberikan upah kepada setiap pekerjaannya secara mingguan. Adapun dalam menerapkan besaran nominal upah yang diberikan juga disesuaikan dengan beban kerja masing masing tenaga kerja dan lamanya bekerja, sehingga masing-masing tenaga kerja akan mendapatkan nominal upah yang berbeda walaupun dalam satu bidang yang sama. Berdasarkan keterangan dari wawancara dengan salah satu tenaga kerja di pabrik Berkah ini, bapak Slamet mengatakan bahwa pemilik usaha dalam memberikan upah tenaga kerja sudah sangat sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan tidak pernah terlambat dalam memberikan upahnya. Pak Slamet juga menyatakan bahwa selain memberikan upah pokok, pemilik usaha juga memberikan upah kedisiplinan bagi tenaga kerja yang selalu masuk di hari kerja dan tidak pernah terlambat dalam satu minggu serta memberikan tunjangan hari keagamaan di setiap tahunnya. Adapun besaran upah yang diterima rata rata pekerja Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah yaitu antara 3 juta hingga 3,2 juta setiap bulannya.

Berdasarkan data wawancara tersebut maka dapat di simpulkan bahwa sistem ketenaga kerjaan dan pengupahan yang di berlakukan di setiap usaha kecil yaitu sebagai berikut:

ASPEK	TOKO SIDODADI	TOKO INTAN	PABRIK BAKSO DAN TAHU BAKSO BERKAH
Jumlah Pekerja	11 orang dalam satu toko	70 orang untuk tiga toko	60 orang dalam satu pabrik
Struktur Organisasi	Struktur sederhana (pemilik, pengelola, admin, gudang, supir, asisten supir)	Struktur sederhana (pemilik, manager bagian, staf)	Struktur sederhana (pemilik, kepada bagian, staff)
Modal Usaha	Diatas 2 Milyar	Diatas 3 Milyar	2 Milyar
Penjualan Tahunan	Kurang lebih 5 Milyar per tahun	Kurang lebih 7 Miliar per tahun	Kurang lebih 5 Milyar per tahun
Perjanjian Kerja	Lisan di awal mulai bekerja	Lisan di awal mulai bekerja	Lisan di awal mulai bekerja
Sistem Kerja	- 6 hari per minggu - Tidak terdapat masa training	- 6 hari perminggu - Terdapat masa training di 3 bulan awal bekerja	- 6 hari perminggu - Tidak terdapat masa training
Jam Kerja	8,5 jam per hari	- Terdapat 2 shift di bagian penjualan masing-masing mendapat 8 jam kerja - Di bagian kantor bekerja 8 jam per hari	- 10 jam per hari

Sistem Upah	<ul style="list-style-type: none"> - Upah di setiap bagian berbeda - pembayaran upah dihitung secara harian dan di bayarkan dengan cara mingguan - Memberlakukan n asas upah <i>no work no pay</i> - Terdapat premi jika masuk setiap hari - Terdapat bonus pembagian sembako setiap bulan - Terdapat bonus akhir tahun dan tunjangan hari keagamaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Upah di setiap bagian berbeda - Pembayaran upah dilakukan secara bulanan - Terdapat bonus bagi tenaga kerja yg disiplin - Terdapat upah lembur dan tunjangan hari keagamaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Upah di setiap bagian berbeda - Pembayaran upah dihitung secara harian dan di bayarkan dengan cara mingguan - Memberlakukan asas upah <i>no work no pay</i> - Terdapat bonus kedisiplinan jika masuk setiap hari dan tidak terlambat - Terdapat tunjangan hari keagamaan
Besaran Upah	<p>Upah perhari: 80.000/hari</p> <p>Upah Bonus: 80.000/minggu</p> <p>Rata-Rata Upah Bulanan: 1 - 2,2 juta/bulan</p>	<p>Rata-Rata Upah Bulanan: 1 - 2,7 juta/bulan</p>	<p>Rata-Rata Upah Bulanan: 3 juta/bulan</p>

Tabel 4.2 (Data Hasil Penelitian Yang Diolah Dari Hasil Wawancara Dengan Para Narasumber)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 DI KOTA SEMARANG

A. Implementasi Pengaturan Pengupahan Pada Sektor Usaha Kecil Di Kecamatan Tembalang Kota Semarang

Pada Tahun 2020, pemerintah mengeluarkan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Namun setelah dilakukan pengesahan, undang-undang cipta kerja ini dinilai memiliki cacat prosedur dan substansi. Namun meskipun ada banyak kritik dan penolakan Undang-Undang ini tetap diberlakukan.⁷⁷ Hingga pada tahun 2021, pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai kebijakan pengupahan. Adapun dalam Undang-Undang Cipta Kerja dalam membahas mengenai kebijakan pengupahan hanya menyebutkan mengenai pokok-pokok aturannya saja, sedangkan untuk ketentuan yang lebih detail dituangkan kedalam peraturan turunannya yaitu PP 36 tahun 2021 tentang pengupahan yang berfungsi sebagai jaringan pengaman agar tenaga kerja memperoleh upah yang dapat memenuhi standar hidup layak sehingga upah yang diterima oleh tenaga kerja tidak sampai pada tingkat yang menghambat kesejahteraan

⁷⁷ Tri Nurhayati, Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya, *Jurnal Kertha Semaya*, 2021, 9.6, 1035.

tenaga kerja.⁷⁸ Meskipun peraturan ini dibuat untuk membantu tenaga kerja, namun beberapa masalah masih belum bisa terakomodasi sepenuhnya. Salah satunya yaitu mengenai pemberlakuan upah minimum untuk semua jenis usaha, yang jika tidak dipenuhi akan dikenakan sanksi. Hal ini menyebabkan pemilik usaha kecil merasa terbebani, mengingat kemampuan finansial mereka yang belum stabil dan proses pengajuan penangguhan yang sulit.

Dengan kondisi banyaknya usaha kecil yang juga menjadikan peluang terbukanya lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja yang ada di sekitar tempat usaha tersebut juga menjadikan salah satu pertimbangan pemerintah daerah untuk turut serta mengaplikasikan segala ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan agar dapat melindungi hak tenaga kerja pada usaha kecil, salah satunya mengenai hak pengupahan. Oleh karena itu, melalui PP 36 Tahun 2021 ini pemerintah memberikan kelonggaran kepada pemilik usaha mikro dan kecil untuk dapat memberlakukan upah sesuai dengan kemampuan masing-masing usaha. Adapun pemberlakuan pengecualian ini bukan berarti pemilik usaha dapat memberikan upah semena-mena karena terdapat sejumlah ketentuan yang harus dipenuhi. Ketentuan tersebut tercantum dalam pasal 36 ayat (2) PP 36 tahun 2021. **Upah dalam usaha mikro dan kecil harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pemilik usaha dan tenaga kerja, dan setidaknya mencapai 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi serta nilai upah minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.** Pada pasal selanjutnya juga diterangkan bahwa usaha kecil yang dimaksud dalam pasal 36 harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan undang-undang.⁷⁹ Data rata-rata

⁷⁸ Nur Mala, Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Sleman, Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Indonesia, 2021, 44.

⁷⁹ Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan harus diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang merupakan lembaga yang berwenang di bidang statistik. Usaha mikro dan kecil yang dimaksud harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh undang-undang.⁸⁰

Dalam ketentuan tersebut, terdapat 2 data penting yang harus dimiliki sebelum melakukan perhitungan upah, yakni data rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan data garis kemiskinan di tingkat provinsi yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah sebagai lembaga yang berwenang dalam bidang statistik. Menurut data terakhir yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah pada bulan Maret 2021, rata-rata konsumsi masyarakat di provinsi tersebut dalam satu bulan adalah sebesar Rp. 1.048.609, dan garis kemiskinan di provinsi tersebut sebesar Rp. 409.193,00.⁸¹

Tabel 4.1 (Data Badan Pusat Statistik)

NO	DAERAH	GARIS KEMISKINAN (MARET 2021)	TINGKAT KONSUMSI MASYARAKAT (MARET 2021)
1	PROVINSI JAWA TENGAH	Rp. 409.193,00	Rp. 1.048.609,00

Apabila data tersebut dimasukkan ke dalam formula perhitungan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil di kota Semarang, maka dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

1. Jika upah minimum diberikan sekurang-kurangnya **50% dari rata rata konsumsi masyarakat provinsi** per bulan maka :

$$50\% \times \text{Rp. } 1.048.609 = \text{Rp. } 524.304,5$$

⁸⁰ Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

⁸¹ <https://jateng.bps.go.id/>, diakses pada 5 Februari 2023.

Jadi tenaga kerja pada usaha mikro dan kecil paling sedikit mendapatkan upah sebesar Rp. 524.304,5 per bulan atau bisa dibulatkan sebesar **Rp. 525.000/bulan**

2. Jika upah disepakati minimal **25% diatas garis kemiskinan provinsi** maka:

$$125\% \times \text{Rp. } 409.193,00 = \text{Rp. } 511.491,25$$

Jadi kesepakatan minimum yang dapat diperoleh tenaga kerja pada usaha mikro dan kecil yaitu sebesar Rp. 511.491,25 per bulan atau bisa dibulatkan sebesar **Rp. 512.000/bulan.**

Berdasarkan perhitungan tersebut, terlihat bahwa nilai 50% rata rata konsumsi masyarakat lebih tinggi daripada nilai 125% garis kemiskinan. Dalam rangka memberikan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja, maka nominal besaran upah minimum dapat diambil dari hasil perhitungan yang paling besar yaitu nominal berdasarkan 50% dari rata rata konsumsi masyarakat provinsi yakni sebesar Rp. 524.304,5 atau jika dibulatkan **Rp. 525.000/ bulan.** Dikarenakan perhitungan upah minimum ini didasarkan pada data dari tingkat provinsi maka perhitungan upah minimum ini tidak hanya berlaku bagi wilayah kota Semarang namun juga berlaku bagi seluruh kota/kabupaten yang ada di provinsi Jawa Tengah.

Berkaitan dengan perhitungan upah minimum pada usaha kecil di kota Semarang, formula yang terdapat dalam pasal 36 ayat (2) PP 36 tahun 2021, dengan diberlakukannya pengecualian ini, selain memberikan dampak positif bagi pemilik usaha mikro dan kecil, juga memiliki dampak negatif bagi tenaga kerja karena formula perhitungan upah minimum yang didasarkan pada tingkat garis kemiskinan provinsi serta tingkat konsumsi masyarakat provinsi, yang mana data dari tingkat provinsi adalah data terendah diantara keseluruhan data kabupaten/kota yang ada dalam provinsi tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa upah minimum yang akan diterima tenaga kerja bisa jadi tidak representatif terhadap kebutuhan hidup layak di suatu kabupaten/kota karena perbedaan kondisi sosial-ekonomi antara lingkup provinsi dengan lingkup

kabupaten/kota. Sehingga tenaga kerja usaha kecil yang ada di kota tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak karena kebutuhan hidup yang tinggi, sedangkan pemilik usaha kecil yang ada di kabupaten kecil akan merasa terlalu berat untuk memberikan upah sesuai ketentuan karena tingkat konsumsi masyarakat yang rendah di daerahnya.

Adapun alasan lain yang menyebabkan upah tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak yaitu karena pemenuhan kebutuhan hidup bergantung pada berbagai faktor seperti biaya hidup di wilayah tertentu, jenis pekerjaan yang dilakukan, dan jumlah anggota keluarga yang harus ditanggung. Tidak terpenuhinya kebutuhan hidup layak juga dapat terjadi karena di setiap tahunnya angka inflasi di kota Semarang semakin meningkat hingga menyebabkan naiknya angka kebutuhan hidup di kota Semarang. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), Indeks Harga Konsumen (IHK) Kota Semarang sebesar 112,35 persen. Kota Semarang memiliki perubahan harga sebesar 12,35 persen dibanding tahun 2018 yang 100 persen. Sementara secara keseluruhan tingkat inflasi selama bulan November 2022 sebesar 0,13 persen.⁸² Adapun tingkat inflasi di Kota Semarang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi ekonomi nasional dan global, harga komoditas, tingkat pengangguran, dan tingkat konsumsi masyarakat. Para tenaga kerja tetap menerima upah meskipun tidak mencukupi kebutuhan karena mereka merasa terikat dengan lokasi kerja yang dekat dengan keluarga, adanya persaingan ketat di dunia kerja, keinginan untuk memiliki sumber pendapatan yang pasti, dan juga karena desakan ekonomi. Oleh karena itu, mereka merasa tidak memiliki alternatif lain selain menerima upah yang ditawarkan.

Seperti teori sistem hukum yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman, substansi hukum seharusnya merupakan hasil dari suatu pengaktualisasian nilai-nilai dan

⁸² <https://semarangkota.bps.go.id/subject/3/inflasi.html#subjekViewTab3>, diakses pada 7 Februari 2023.

kaidah-kaidah hukum yang hidup dalam masyarakat (*living law*), baik dalam arti hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis. Namun, sering kali isi peraturan perundang-undangan juga tidak mencerminkan keseimbangan antara hak dan kewajiban dari obyek yang diatur, keseimbangan antara hak individual dan hak sosial atau tidak mempertimbangan pluralisme dalam berbagai hal, seperti upah minimum yang ditetapkan yang tidak sesuai dengan biaya hidup yang sebenarnya. Gubernur juga mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Pada 35 Kabupaten/Kota di provinsi Jawa Tengah yang berisi mengenai besaran upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Adapun UMK tertinggi berada di wilayah kota Semarang dengan besaran nominal upah Rp. 2.810.025 dan nominal UMK terendah berada di wilayah Kabupaten Banjarnegara dengan nominal upah sebesar Rp. 1.805.000.⁸³ Jika dilihat dari dua upah minimum yang diberlakukan pemerintah di kota Semarang, yaitu UMK dengan nominal Rp. 2.810.025/bulan dan upah minimum Usaha Kecil sebesar Rp. 525.000/bulan, maka sangat terlihat jelas ketimpangan yang jauh diantara keduanya yang mana upah minimum yang diberlakukan kepada Usaha Kecil sangat jauh dari 50% UMK kota Semarang.

Berdasarkan data tabel penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa pada setiap usaha terdapat perbedaan antara peraturan yang diberlakukan pada usaha satu dengan usaha yang lainnya. Adapun mengenai sistem kerja dan sistem pengupahan yang diberlakukan pada masing-masing usaha disesuaikan dengan kondisi aktivitas usahanya. Dari ketiga usaha tersebut tidak sepenuhnya sistem yang digunakan merujuk kepada UU ketenagakerjaan maupun UU No 11 Tahun 2020 sebagai dasar pembuatan peraturan terkait ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan usaha kecil tersebut belum terdapat struktur dan sistem

⁸³ Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/62 tahun 2022 tentang Upah Minimum Pada 35 Kabupaten/Kota di provinsi Jawa Tengah tahun 2021.

manajemen yang baku dan belum adanya kestabilan dalam mengelola usahanya, sehingga peraturan yang diberlakukan pada usahanya disesuaikan dengan kebutuhan usaha dalam kegiatan usaha sehari-harinya.

Sebagai contoh, pemilik usaha pada usaha kecil tidak memberlakukan sistem cuti dikarenakan pemilik usaha merasa terlalu berat jika harus tetap membayar upah tenaga kerja walaupun tidak melakukan pekerjaan, sedangkan pekerjaan yang ditinggalkan dapat terbengkalai karena tidak ada yang menggantikan pekerjaan tersebut karena keterbatasan tenaga kerja yang ada. Hal tersebut sesuai dengan asas *no work no pay* yang mana apabila tenaga kerja tidak melakukan pekerjaan maka tidak akan mendapatkan upah. Asas tersebut diberlakukan karena dinilai paling relevan dengan kondisi keuangan usaha kecil yang belum stabil. Selain itu, pada ketiga usaha tersebut juga belum membuat struktur dan skala upah yang seharusnya dilaporkan kepada dinas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan pada pasal 21-22 PP 36 Tahun 2021. Rumus perhitungan untuk menentukan upah pada usaha kecil pada ketiga jenis usaha tersebut didasarkan pada berbagai faktor, termasuk beban kerja yang ditanggung, masa kerja, pendidikan, pengalaman kerja, risiko kerja, sifat pekerjaan, dan situasi ekonomi. Pada penetapan besaran upah ketiga usaha tersebut juga memberlakukan penyamarataan besaran upah bagi setiap tenaga kerja pada satu divisi yang sama. Hal ini dilakukan untuk mempermudah pemilik usaha dalam melakukan pembayaran upah kepada setiap tenaga kerja karena sistem yang digunakan pada usaha kecil masih sangat sederhana.

Bahwa setelah disahkannya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini seharusnya segala ketentuan yang terdapat dalam UU dan peraturan turunannya tersebut wajib ditaati dan dilaksanakan oleh setiap pemilik usaha yang menjalankan usahanya di wilayah negara Indonesia. Dalam uraian penelitian diatas terdapat poin bahwa ketiga pemilik usaha kecil di Kecamatan Tembalang tidak memberlakukan

sistem cuti dan belum menetapkan struktur dan skala upah pada usahanya. Menurut ketentuan dalam PP 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, poin tersebut melanggar kewajiban bagi pemilik usaha untuk membuat dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaannya, yang harus mempertimbangkan kemampuan dan produktivitas perusahaan, seperti yang diatur dalam Pasal 21 ayat (1). Jika ada pelanggaran seperti ini, pemilik usaha dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha secara bertahap, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 79 ayat (1). Pasal tersebut menyebutkan bahwa pengusaha yang melanggar Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan/atau Pasal 53 ayat (2) dapat dikenai sanksi administratif.

Sebagai upaya dalam mengatasi permasalahan ini, pemerintah dapat melakukan beberapa hal seperti melakukan revisi atas upah minimum sesuai dengan tingkat konsumsi masyarakat di suatu kota, menyediakan program-program yang dapat membantu masyarakat yang kesulitan memenuhi kebutuhan dasar mereka, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan cara meningkatkan akses terhadap layanan kesehatan, pendidikan, dan pemukiman yang layak.

B. Perlindungan Hukum Bagi Upah Pekerja Pada Sektor Usaha Kecil Di Kecamatan Tembalang

Salah satu motivasi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu tidak lain untuk bisa memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Kebutuhan dasar ini dibutuhkan oleh setiap manusia dalam rangka menjaga keseimbangan baik secara fisiologis maupun psikologis. Dalam mencari pekerjaan tentunya tenaga kerja akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan hasil yang akan didapatkan setelah menjalankan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kerja

pada ketiga usaha kecil yang ada di Kecamatan Tembalang tersebut, tenaga kerja merasa bahwa besaran upah yang diberikan dinilai telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh pemilik usaha. Selain mendapatkan upah pokok, tenaga kerja di usaha kecil juga mendapatkan upah bonus dan upah tunjangan hari raya keagamaan untuk menunjang kinerja tenaga kerjanya. Selain hal tersebut dengan diciptakannya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif oleh pemilik usaha menjadikan tenaga kerja akan merasa nyaman dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan. Walaupun demikian, besaran nominal upah yang diberikan oleh pemilik usaha tersebut, bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dirasa belum mampu untuk memenuhi kebutuhan primer, upah tersebut hanya cukup untuk bertahan hidup dan ongkos berangkat kerja saja. Keluhan yang sama juga dirasakan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga, dengan nominal upah tersebut, upah hanya mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari hari saja dan belum mampu jika harus digunakan untuk mencukupi kebutuhan sekunder dalam upaya meningkatkan taraf hidup seperti memenuhi kebutuhan kesehatan, pendidikan, dan keselamatan yang diperlukan untuk mencapai kesejahteraan yang optimal. Hal ini dikarenakan hukum seharusnya dibuat tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan struktural negara, namun hukum harus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam suatu negara. Berdasarkan fakta tersebut terlihat bahwa kehadiran hukum telah jauh dari masyarakat, karena hukum seharusnya ada untuk memenuhi kebutuhan sosial, ekonomi dan kultural.⁸⁴

Melihat besaran nominal upah yang diberikan pada tenaga kerja di usaha kecil, pada dasarnya besaran upah tersebut telah melebihi batas minimum upah yang harus dikeluarkan pemilik usaha kecil di kota Semarang berdasarkan hasil perhitungan penulis yang telah diuraikan diatas sesuai

⁸⁴ Tri Nurhayati, Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya, Jurnal Kertha Semaya, 2021, 9.6, 1036.

dengan pasal 36 ayat (2) PP 36 tahun 2021 yaitu sebesar Rp. 525.000 perbulan. Walaupun demikian hal tersebut masih menimbulkan keresahan bagi tenaga kerja karena tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Menurut Abraham Maslow, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Jika kebutuhan pertama dan kedua sudah terpenuhi, maka kebutuhan seterusnya akan dikejar.⁸⁵ Jika kebutuhan dasar saja tidak dapat terpenuhi bagaimana tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan berikutnya untuk mencapai hidup yang layak. Pemberlakuan upah minimum hanya dapat membantu tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Sementara menurut pandangan McClelland, motivasi utama manusia adalah mencapai prestasi, sehingga kebutuhan atau keinginan untuk mencapai prestasi berada di bawah motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya keinginan, pemenuhan kebutuhan dan dorongan – dorongan ini bertujuan untuk mencapai suatu prestasi yang tidak lain yaitu untuk mendapatkan upah.

Jika upah minimum yang ditetapkan pemerintah tidak sesuai dengan tingkat konsumsi masyarakat di suatu kota, maka hal tersebut dapat menyebabkan beberapa masalah bagi tenaga kerja yang bekerja dengan upah minimum. Beberapa masalah yang mungkin timbul adalah:

1. Keterbatasan dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal yang sesuai dengan tingkat konsumsi masyarakat di kota tersebut.
2. Kesehatan yang buruk karena kesulitan untuk membiayai perawatan kesehatan yang diperlukan.
3. Pendidikan yang terbatas bagi anak-anak mereka
4. Perlindungan sosial yang lemah sehingga kesulitan untuk membayar premi asuransi
5. Kemiskinan karena kesulitan untuk mencukupi kebutuhan hidup yang layak

⁸⁵ Asnah Yuliana, Teori Abraham Maslow dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka, Libraria , Vol. 6, No. 2, Desember 2018, 353-360.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas dan stabilitas usaha kecil, pemerintah dan masyarakat harus melaksanakan program perlindungan tenaga kerja, terutama dalam hal meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Hal ini meliputi perlindungan norma kerja, waktu kerja, dan sistem pengupahan yang adil, serta meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar agar tenaga kerja lebih efektif, efisien, dan unggul di tempat kerjanya.⁸⁶ Perlindungan hukum yang baik dan efektif sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat memperoleh upah minimum yang ditentukan dan dapat menuntut hak-hak mereka jika diabaikan oleh pemberi kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terkait dengan pemberian upah minimum dapat dilakukan melalui beberapa cara, di antaranya:

1. Pemerintah dapat mengeluarkan peraturan yang mengatur hak-hak tenaga kerja dalam hal pemberian upah minimum.
2. Pemerintah melakukan analisis terhadap tingkat konsumsi masyarakat dan menyesuaikan upah minimum sesuai dengan tingkat konsumsi yang sebenarnya.
3. Pemerintah memberikan bantuan sosial seperti bantuan pangan, pelayanan kesehatan gratis, dan pendidikan gratis untuk membantu tenaga kerja yang bekerja dengan upah minimum.
4. Pemerintah memberikan pelatihan dan pendidikan untuk membantu tenaga kerja yang bekerja dengan upah minimum untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat memperoleh pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi.
5. Pemerintah menyediakan fasilitas perumahan yang layak dan terjangkau, untuk membantu tenaga kerja yang bekerja dengan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal yang layak.

⁸⁶ Ahmad Hunaeni Zuklarnaen, Hukum Pengupahan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) Dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial, *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, Vol. 6 No. 2 – Desember 2020, 109.

Dalam upaya meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan produktivitas usaha kecil, pemerintah dan masyarakat perlu melaksanakan program yang mencakup peningkatan kompetensi kerja dan mekanisme perlindungan hukum yang adil dan efektif. Satjipto Rahardjo, juga menyebutkan bahwa perundang-undangan tidak akan mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku masyarakat kecuali Undang-Undang tersebut disampaikan dengan baik kepada masyarakat sehingga masyarakat mengetahui isinya. Oleh karena itu komunikasi hukum atau publikasi merupakan variable yang menjembatani antara peraturan hukum dan perilaku masyarakat.⁸⁷

Perlindungan pengupahan bagi tenaga kerja telah diatur dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kebijakan tersebut melibatkan dewan pengawas pengupahan yang ditunjuk oleh lembaga terkait untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pemberlakuan pengupahan. Dewan pengawas pengupahan merupakan pegawai negeri sipil yang diberi tugas dan tanggung jawab penuh untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.⁸⁸

Di kota Semarang sendiri juga telah membentuk dewan pengupahan sebagai bentuk implementasi UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Tujuan didirikannya Dewan Pengupahan Kota Semarang tidak lain ialah untuk membantu, memantau dan ikut serta dalam merekomendasikan besaran upah minimum Kota Semarang untuk diajukan ke Walikota yang mana nantinya akan ditetapkan oleh

⁸⁷ Tri Nurhayati, Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya, *Jurnal Kertha Semaya*, 2021, 9.6, 1035.

⁸⁸ Pasal 1 angka 12, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Gubernur.⁸⁹ Dinas Tenaga Kerja kota Semarang juga membuka forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah untuk membahas masalah ketenagakerjaan, termasuk masalah pengupahan dalam lingkup usaha mikro dan kecil. Dalam hal pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pemilik usaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, dewan pengawas melaporkan dan melakukan penyidikan kepada pihak yang lebih berwenang, apabila pelanggaran tersebut merugikan hak-hak tenaga kerja, terutama hak untuk memperoleh upah minimum secara penuh. Selain itu, dinas ketenagakerjaan juga bekerjasama dengan dinas koperasi dan UMKM untuk memberikan sosialisasi kepada pemilik usaha dan tenaga kerja usaha kecil terkait pemberlakuan upah minimum di usaha kecil agar tercapai pelaksanaan perundang undangan yang efektif.⁹⁰

Walaupun dewan pengawas telah dibentuk untuk memberikan perlindungan dan pengawasan terhadap tenaga kerja di usaha kecil, beberapa orang berpendapat bahwa keberadaan dewan ini tidak sepenuhnya efektif dan mungkin terlihat seperti penegak hukum yang kurang jelas peranannya. Dewan pengawas seharusnya bertanggung jawab untuk memastikan implementasi kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan hukum, namun karena mereka hanya merupakan pegawai negeri biasa, kewenangan mereka dalam melakukan penindakan atau penertiban atas pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan terbatas.⁹¹ Selain hal tersebut adanya keterbatasan jumlah dewan pengawas yang ada di kota Semarang, menyebabkan tidak efektifnya tugas dewan

⁸⁹ Triani Fatika, Peran Dewan Pengupahan Kota Semarang Dalam Rangka Perlindungan (Upah) Pekerja/Buruh, *Diponegoro Law Journal* Volume 9, Nomor 1, 2020, 8.

⁹⁰ Nur Mala, *Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Sleman*, Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Indonesia, 2021, 77.

⁹¹ Ilham Akbar Primadianto, dkk, *Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Jawa Barat*, S.L.R Vol.4 No.2, 2020, 148.

pengawas ini dikarenakan tidak bisa melakukan pengawasan terhadap seluruh usaha UMKM yang berjumlah 17.603 usaha di kota Semarang.⁹² Kurangnya pemahaman dari para pemilik usaha mengenai peraturan terkait pengupahan menjadi salah satu faktor yang menghambat pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena pengawasan yang dilakukan masih terbatas pada usaha kecil yang telah terdaftar dalam data wajib lapor ketenagakerjaan. Namun, untuk usaha yang belum terdaftar, pihak terkait masih melakukan sosialisasi agar mereka segera mendaftarkan usahanya, sehingga pengawasan dapat dilakukan secara menyeluruh dan maksimal.

Selain perlindungan hukum dari pemerintah, pemilik usaha juga wajib untuk melakukan perlindungan terhadap seluruh tenaga kerjanya. Seperti yang telah dilakukan oleh pemilik usaha pada ketiga tempat usaha yang menjadi lokasi penelitian, pemilik usaha dalam menjalankan kegiatan usahanya lebih mengedepankan asas kekeluargaan yang mana dapat diartikan bahwa dalam suatu usaha tersebut semua pihak merupakan satu kesatuan yang utuh dalam artian pihak tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dengan pemilik usaha. Asas kekeluargaan ini sangat berperan penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis.⁹³ Sebagai akibatnya, segala sesuatu permasalahan yang muncul pada saat berjalannya usaha juga akan diselesaikan secara kekeluargaan yaitu melalui musyawarah mufakat. Begitu juga pada penanganan permasalahan upah yang seringkali muncul dalam kegiatan usaha. Beberapa tenaga kerja seringkali mengeluhkan tentang nominal upah yang diterimanya karena dinilai terlalu kecil dan meminta adanya kenaikan upah. Hanya saja dengan mempertimbangkan kondisi keuangan yang ada, pemilik usaha tidak mampu untuk meningkatkan nominal upah secara

⁹² https://iiumk.semarangkota.go.id/v2/grid_umkm_publik/, diakses pada 18 September 2022.

⁹³ Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)*, MMH, Jilid 42 No 2, April 2013, 294.

berkala mengikuti kenaikan UMK yang ada. Pelaku usaha kecil perlu mempertimbangkan beberapa faktor ketika menaikkan upah tenaga kerjanya, seperti kenaikan harga kebutuhan pokok, kenaikan omset, disiplin, inisiatif, keterampilan, kejujuran, lama bekerja, dan hasil kerja. Namun, penetapan kenaikan upah pada usaha kecil tidak pasti dan tergantung pada situasi dan kondisi usaha. Hal ini menjadi masalah karena tingkat kebutuhan yang terus meningkat di setiap tahunnya.⁹⁴

Walaupun demikian, dalam hal pengupahan, pemilik usaha tetap berusaha untuk memberikan upah secara manusiawi dan tanpa diskriminasi sebagai penghargaan atas tenaga kerjanya agar memiliki hidup yang layak. Pemilik usaha juga memiliki beberapa upaya lain yaitu dengan memberikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman atau bahkan memberikan bonus pada situasi tertentu. Hal ini dianggap sebagai langkah yang paling efektif untuk memberikan keuntungan pada kedua belah pihak sehingga pihak pemilik usaha dapat tetap melanjutkan usahanya dan pihak tenaga kerja dapat melangsungkan kehidupannya. David McClelland menyatakan bahwa kebutuhan atau *needs* dapat menjadi pendorong perilaku seseorang. Jika seseorang merasa kekurangan suatu kebutuhan, maka ia akan lebih termotivasi untuk memperjuangkan kebutuhan tersebut. Kebutuhan dapat berupa kekurangan fisiologis seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal, kekurangan psikologis seperti pengakuan atau penghargaan, dan kekurangan sosial seperti keinginan untuk bergabung dengan kelompok. Ketika berbagai kebutuhan ini terpenuhi, maka seseorang akan merasa termotivasi untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Untuk memberikan motivasi kepada tenaga kerja, pemilik usaha harus dapat memenuhi kebutuhan mereka dan melihat bakat serta keterampilan yang dimilikinya, sehingga mereka akan merasa

⁹⁴ Akhmad Junaedi, Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro dan Kecil, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 13 No. 1, Edisi Januari – Juni 2018, 54.

termotivasi dan bekerja dengan semangat. Hal ini akan meningkatkan kinerja dan prestasi kerja tenaga kerja serta menciptakan rasa nyaman dan loyalitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami kebutuhan tenaga kerja dan menyusun kebijakan dan prosedur kerja yang efektif untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dituliskan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi sistem pengaturan pengupahan berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada sektor usaha kecil di Kecamatan Tembalang telah dilaksanakan walaupun tidak seluruhnya. Masih banyak tenaga kerja yang tidak memberlakukan seluruh ketentuan yang terdapat dalam PP dikarenakan sistem manajemen pada usaha kecil yang masih sangat sederhana sehingga belum mampu untuk melaksanakan seluruh peraturan yang ada. Dalam hal Pemberlakuan upah minimum bagi usaha kecil, pemilik usaha telah memberikan upah di atas batas minimum yaitu Rp. 525.000. Namun di sisi lain formula perhitungan upah minimum yang di rumuskan masih belum sesuai dengan kondisi lapangan karena data yang digunakan berasal dari data tingkat provinsi. Maka, upah minimum yang akan diterima tenaga kerja bisa jadi tidak representatif terhadap kebutuhan hidup layak di suatu kabupaten/kota karena perbedaan kondisi sosial-ekonomi.
2. Dalam memberikan perlindungan hukum bagi upah tenaga kerja pada sektor usaha kecil di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang, pihak pemerintah melalui dewan pengupahan telah melakukan berbagai upaya untuk memperkuat perlindungan hukum tenaga kerja dengan cara melakukan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun, adanya dewan pengawas ini kurang berjalan efektif. Selain itu, pemilik usaha juga telah melakukan upaya perlindungan tenaga kerja sendiri dengan lebih mengedepankan asas kekeluargaan yang

dapat menciptakan hubungan yang harmonis dalam kegiatan usahanya. Pemilik usaha juga berusaha untuk memberikan upah secara manusiawi dan tanpa diskriminasi sebagai penghargaan atas tenaga kerjanya.

B. Saran

1. Saran penulis bagi para peneliti selanjutnya sebaiknya mengumpulkan lebih banyak sumber terkait agar dapat melengkapi kekurangan yang ada dalam penelitian ini. Selain itu, pemerintah dapat menambah regulasi mengenai kewenangan pemerintah daerah untuk dapat memberlakukan upah minimum pada usaha kecil sesuai dengan kebutuhan daerahnya masing-masing karena dalam PP 36 tahun 2021 juga tidak dijelaskan apakah gubernur/walikota dapat menetapkan upah minimum sendiri seperti penetapan upah minimum pada usaha skala besar.
2. Saran penulis terkait perlindungan upah yaitu, dinas ketenagakerjaan dapat lebih intens dalam melakukan pengawasan dan lebih merangkul para pemilik usaha untuk bersinergi menjalankan peraturan perundang-undangan terkait pemilik usaha juga harus menaruh perhatian lebih kepada kesejahteraan tenaga kerja karena merupakan faktor yang dapat menopang dalam kinerja tenaga kerja, dan akan berpengaruh terhadap kondusifitas usaha. Sebaik apapun penataan struktur hukum untuk menjalankan aturan hukum yang ditetapkan dan sebaik apapun kualitas substansi hukum yang dibuat tanpa didukung budaya hukum oleh orang-orang yang terlibat dalam sistem dan masyarakat maka penegakan hukum tidak akan berjalan secara efektif. Selain itu bagi tenaga kerja hendaknya lebih memahami peraturan ketenagakerjaan agar lebih memahami haknya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia. Jakarta : Prenadamedia. 2019.
- Ismaya, Samun. Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Suluh Media. 2018.
- Moleong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009.
- Santoso, Slamet. Teori-Teori Psikologi Sosial. Bandung: Refika Aditama. 2010.
- Siyoto, Sandu dan Muhammad Ali Sodik. Dasar Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Literasi Media Publishing. 2015.
- Suhartini, Endeh, dkk. Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah, PT. Rajagrafindo Persada. Depok. 2021.
- Sukirno, Sadono. Mikro Ekonomi Teori Pengantar. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2005.
- Sunggono, Bambang. Metode Penelitian Hukum. Cet 5. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003).
- Suteki dan Galang Taufani. Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik). Depok:Rajawali Pers. 2020.
- Tersiana, Andra. Metode Penelitian. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia. 2018.

JURNAL

- Abas, Muhammad. Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektorial Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Junto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian (KNPP) Ke-2. 24 Maret 2022.

- Bastomi, M. Lutfi. Pemberlakuan Upah Buruh di Bawah Standar Minimum Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Hukum Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Samchick Kabupaten Blitar). Skripsi Mahasiswa Institut Islam Negeri Tulungagung. 2021.
- Fajriati, Rafika Ariana. Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). Notarius. Volume 14. Nomor 1. 2021.
- Fendri, Azmi. Perbaikan Sistem Hukum Dalam Pembangunan Hukum Di Indonesia. Vol. 2 No. 1 Agustus 2011 V. Jurnal Ilmu Hukum.
- Friedman, Lawrence M. Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial. Nusamedia. 2019.
- Galuh,P, Ananda, dkk. Pentingnya Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Pada Kios Buah “ SIMO BUAH” (Studi Kasus Pada UMKM). Universitas Tulungagung 2021/2022.
- Hasri, Triani Fatika. Peran Dewan Pengupahan Kota Semarang Dalam Rangka Perlindungan (Upah) Pekerja/Buruh. Diponegoro Law Journal. Volume 9. Nomor 1. Tahun 2020.
- Ibrahim, Zulkarnain. Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan). MMH. Jilid 42 No 2. April 2013.
- Junaedi, Akhmad. Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro dan Kecil. Jurnal Ketenagakerjaan. Vol. 13 No. 1. Edisi Januari – Juni 2018.
- Lwisol. Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press. 2007.
- Mala, Nur. Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Sleman. Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Indonesia. 2021.
- Manika, Agus Surya. Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88C Undang-Undang

- Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Jurnal Komunikasi Hukum. Volume 8 Nomor 2. Agustus 2022.
- Nurhayati, Tri. "Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya." Jurnal Kertha Semaya 9.6 (2021).
- Nursadi, Harsanto. Sistem Hukum Indonesia. Modul 1.
- Primadianto, Ilham Akbar, dkk. Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Jawa Barat. S.L.R Vol.4 No.2. 2020.
- Remaja, Nyoman Gede. Makna Hukum dan Kepastian Hukum. Kertha Widya Jurnal Hukum Vol. 2 No. 1 Agustus 2014.
- Riyanto, Astim. Sistem Hukum Negara-Negara Asia Tenggara. Jurnal Hukum dan Pembangunan Tahun Ke-37 No.2 April-Juni 2007.
- Sari, Elisa. Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo). Yogyakarta. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. Vol.6 No.1. 2018.
- Setyono, Nanang. Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Melalui Koperasi Karyawan Dalam Kajian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ius Constituendum. Volume 3 Nomor 2 Oktober 2018.
- Syafii, Ahmad. Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap di PT. Fela Tour Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak. Skripsi UIN Walisongo Prodi Hukum Ekonomi Islam. 2021.
- Tambunan, Tulus. Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-Isu Penting. Jakarta: LP3ES. 2012.
- Wiratraman, Herlambang P. Penelitian Sosio-Legal dan Konsekuensi Metodologisnya. Center of Human Rights Law Studies (HRLS).

Yuliana, Asnah. Teori Abraham Maslow dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka. *Libraria*. Vol. 6. No. 2. Desember 2018.

Zuklarnaen, Ahmad Hunaeni. Hukum Pengupahan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) Dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*. Vol. 6 No. 2 – Desember 2020.

INTERNET

<https://geraikopimi.semarangkota.go.id/publik/>, diakses pada 5 Februari 2023.

https://iumk.semarangkota.go.id/v2/grid_umkm_publik/, diakses pada 18 September 2022.

<https://jateng.bps.go.id/>, diakses pada 5 Februari 2023.

<https://kemenkopukm.go.id/data-umkm/?sh2StSVfy3rKfst8e0eiut7q60MQB6UteMCNfYtTSaexINwnDQ>, diakses pada 18 September 2022.

<https://semarangkota.bps.go.id/subject/3/inflasi.html#subjekVieWTab3>, diakses pada 7 Februari 2023.

<https://setkab.go.id>, diakses pada 9 Januari 2023.

<https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/42628/t/Kurniasih+Nilai+Perppu+Cipta+Kerja+Inkonsisten+Dengan+Putusan+MK>, diakses pada 3 februari 2023.

WAWANCARA

Hasil wawancara dengan Bapak Faiz, tanggal 30 Desember 2022, pukul 13.33 WIB di Swalayan Intan Permai.

Hasil wawancara dengan Bapak Muhadi, tanggal 15 Februari 2023, pukul 16.47 WIB di Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah.

Hasil wawancara dengan Bapak Slamet, tanggal 15 Februari 2023, pukul 16.47 WIB di Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah.

Hasil wawancara dengan Ibu Maria, tanggal 30 Desember 2022, pukul 12.37 WIB di Toko Bangunan Sidodadi

Hasil wawancara dengan Ibu Zahra, tanggal 30 Desember 2022, pukul 12.37 WIB di Toko Bangunan Sidodadi.

Hasil wawancara dengan Mbak Tisa, tanggal 30 Desember 2022, pukul 13.53 WIB di Swalayan Intan Permai.

DOKUMEN

Data Badan Pusat Statistik Jawa Tengah

Data Badan Pusat Statistik Kota Semarang

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/62 tahun 2022 tentang Upah Minimum Pada 35 Kabupaten/Kota di provinsi Jawa Tengah tahun 2021.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar 1945.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Dokumentasi Wawancara



Dokumentasi wawancara dengan Ibu Zahra tenaga kerja Toko Bangunan Sidodadi



Dokumentasi wawancara dengan Ibu Muh pemilik usaha Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah



Dokumentasi wawancara dengan Mbak Tisa tenaga kerja

Swalayan Intan Permai

Data Persebaran UMKM di Kota Semarang



DRAF WAWANCARA PENELITIAN SKRIPSI

A. Wawancara Kepada Pemilik Usaha

a) Profil Usaha

1. Bagaimana sejarah berdirinya usaha ini?
2. Bagaimana visi dan misi dari usaha ini?
3. Siapa saja yang mengelola usaha ini?
4. Seperti apakah struktur organisasi yang digunakan oleh usaha ini?
5. Apa tugas dari masing-masing struktur organisasi tersebut?
6. Apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan dalam menjalannya usaha ini?
7. Bagaimana motivasi bapak/ibu dalam menjalankan usaha ini?

b) Kriteria UMKM

1. Bagaimana bapak/ibu memperoleh modal dalam mendirikan usaha ini?
2. Berapa modal keseluruhan dalam menjalankan usaha ini?
3. Berapa hasil rata rata penjualan tahunan usaha ini?

c) Tenaga kerja

1. Berapa jumlah karyawan yang bekerja di usaha ini?
2. Bagaimana cara merekrut karyawan yang bekerja di usaha ini?
3. Bagaimana sistem ketenagakerjaan yang diterapkan pada usaha ini?
4. (apa ada perjanjian kerja, peraturan kerja, status karyawan, jam kerja, hak cuti)

5. Bagaimana sistem upah yang digunakan dalam usaha ini? (gaji ditetapkan atas dasar apa, apa ada perbedaan gaji antar pegawai, adakah tawar menawar gaji)
6. Selain gaji pokok apakah ada gaji lembur, bonus dan tunjangan hari raya?
7. Usaha apa saja yang bapak / ibu berikan untuk menunjang optimalnya kinerja karyawan? Apakah ada masa training sebelum bekerja? Apakah ada penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya bagus?
8. Berapa rata rata gaji pokok karyawan di usaha ini?
9. Bagaimana tanggapan atau respon pihak perusahaan jika karyawan atau tenaga kerja melakukan tuntutan?

B. Wawancara Dengan Tenaga Kerja

1. Sudah berapa lama saudara bekerja di usaha ini?
2. Sebelum saudara masuk kerja, apakah ada perjanjian kerja atau karyawan hanya mengikuti ketentuan dari pemilik saja?
3. Apa faktor yang mendukung dan yang menghambat selama saudara bekerja di usaha ini?
4. Sudah sesuaikah jam kerja saudara dengan yang ditetapkan di usaha ini?
5. Menurut saudara, apakah keberatan atau tidak dengan sistem pengupahan yang diberikan?
6. Apakah upah atau gaji diberikan tepat waktu?
7. Menurut saudara, apakah tenaga yang dikeluarkan untuk bekerja sudah sesuai dengan gaji yang diberikan?

8. Menurut saudara, dengan gaji yang saudara terima apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?
9. Selama saudara bekerja, apakah saudara pernah melakukan tuntutan kerja atau semacamnya?
10. Menurut saudara, apakah sistem ketenagakerjaan (sistem rekrutmen, perjanjian kerja, training, jam kerja, upah, cuti kerja, PHK, dll) sudah diterapkan dengan baik?
11. Berapa gaji yang saudara terima?
12. Apakah saudara mendapatkan upah di luar upah pokok dari pemilik usaha? (seperti bonus, tunjangan, dll)

Data Garis Kemiskinan Provinsi Jawa Tengah 2021

Kabupaten/ Kota <i>Regency/ Municipality</i>		Garis Kemiskinan (rupiah/kapita/bulan) Poverty Line (rupiah/capita/month)	
		2020	2021
Kabupaten/ Regency			
01	Cilacap	351 735,00	363 367,00
02	Banyumas	406 250,00	417 086,00
03	Purbalingga	375 199,00	384 183,00
04	Banjarnegara	318 334,00	328 679,00
05	Kebumen	380 557,00	390 599,00
06	Purworejo	364 289,00	376 127,00
07	Wonosobo	362 683,00	373 474,00
08	Magelang	342 430,00	353 608,00
09	Boyolali	347 520,00	361 922,00
10	Klaten	419 510,00	436 896,00
11	Sukoharjo	393 776,00	410 273,00
12	Wonogiri	341 643,00	356 728,00
13	Karanganyar	385 563,00	401 542,00

14	Sragen	348 890,00	363 349,00
15	Grobogan	395 001,00	404 456,00
16	Blora	353 259,00	363 649,00
17	Rembang	403 932,00	414 977,00
18	Pati	445 913,00	458 616,00
19	Kudus	429 666,00	450 992,00
20	Jepara	407 056,00	419 028,00
21	Demak	432 533,00	445 176,00
22	Semarang	404 455,00	416 395,00
23	Temanggung	323 705,00	336 034,00
24	Kendal	396 691,00	407 387,00
25	Batang	309 202,00	318 330,00
26	Pekalongan	403 662,00	416 779,00
27	Pemalang	389 209,00	401 857,00
28	Tegal	390 520,00	404 655,00
29	Brebes	431 897,00	445 853,00
Kota/ Municipality			
71	Magelang	522 099	537 783
72	Surakarta	487 445	511 216

73	Salatiga	454 154	480 903
74	Semarang	522 691	543 929
75	Pekalongan	460 789	480 415
76	Tegal	502 031	523 413
Jawa Tengah		395 407,00	409 193,00

Data Tingkat Konsumsi Masyarakat Provinsi Jawa Tengah 2021

Kelompok Pengeluaran <i>Spending Group</i>	Rata-rata Pengeluaran <i>Average of Expenditure</i>	
	2020	2021
40 persen penduduk berpendapatan rendah	471 738	480 743
40 persen penduduk berpendapatan menengah	961 216	963 717
20 persen penduduk berpendapatan tinggi	2 226 401	2 354 156
Jumlah/Total	1 018 487	1 048 609

Lampiran Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/62 tahun 2022 tentang Upah Minimum Pada 35 Kabupaten/Kota di provinsi Jawa Tengah tahun 2021

LAMPIRAN
KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH
NOMOR 561/62 TAHUN 2022
TENTANG
UPAH MINIMUM PADA 35 (TIGA PULUH
LIMA) KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI
JAWA TENGAH TAHUN 2021

**DAFTAR UPAH MINIMUM PADA 35 (TIGA PULUH LIMA) KABUPATEN/KOTA
DI PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2021**

NO	KABUPATEN/KOTA	UPAH MINIMUM TAHUN 2021
1	2	3
1.	Kota Semarang	Rp.2.810.025,00
2.	Kabupaten Demak	Rp.2.511.526,00
3.	Kabupaten Kendal	Rp.2.335.735,00
4.	Kabupaten Semarang	Rp.2.302.797,59
5.	Kota Salatiga	Rp.2.101.457,14
6.	Kabupaten Grobogan	Rp.1.890.000,00
7.	Kabupaten Blora	Rp.1.894.000,00
8.	Kabupaten Kudus	Rp.2.290.995,33
9.	Kabupaten Jepara	Rp.2.107.000,00
10.	Kabupaten Pati	Rp.1.953.000,00
11.	Kabupaten Rembang	Rp.1.861.000,00
12.	Kabupaten Boyolali	Rp.2.000.000,00
13.	Kota Surakarta	Rp.2.013.810,00
14.	Kabupaten Sukoharjo	Rp.1.986.450,00
15.	Kabupaten Sragen	Rp.1.829.500,00
16.	Kabupaten Karanganyar	Rp.2.054.040,00
17.	Kabupaten Wonogiri	Rp.1.827.000,00
18.	Kabupaten Klaten	Rp.2.011.514,91
19.	Kota Magelang	Rp.1.914.000,00
20.	Kabupaten Magelang	Rp.2.075.000,00
21.	Kabupaten Purworejo	Rp.1.905.400,00
22.	Kabupaten Temanggung	Rp.1.885.000,00
23.	Kabupaten Wonosobo	Rp.1.920.000,00

Surat Izin Penelitian Toko Bangunan Sidodadi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jalan Prof. Dr. H. Mansur Semarang 60185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624891, Website : <http://fah.walisongo.ac.id>

Nomor : B-1221/Uh.10.1/KPP.00.09/2/202310 Februari 2023
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.
Toko Bangunan Sidodadi, Kec. Tembalang, Kota Semarang
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

N a m a : Ardiani Nurita
N I M : 1902058059
Jurusan : Ilmu Hukum

sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul:

"Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pada Usaha Kecil Di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang"

Dosen Pembimbing I : Dr. H. Ali Imron, M.Ag
Dosen Pembimbing II : Tri Nurhayati, S.H.I, M.H.

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/lembaga/instansi yang Bapak/Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak diizinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Identitas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

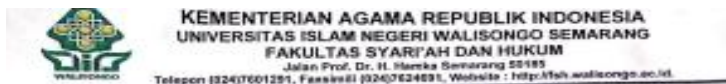
a.n Dekan,
Kabag Tata Usaha

Abdul Hakim

Terbaca :
1. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

CONTACT PERSON:
(085719307080) Ardiani Nurita

Surat Izin Penelitian Swalayan Intan Permai



Nomor : B-1221/Un.10.1/KPP.00.09/2/202310 Februari 2023
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.
Intan Permai Supermarket, Kec. Tembalang, Kota Semarang
di Tempat

Assalamu'alaikum W. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

N a m a : Andani Nurita
N I M : 1902056059
Jurusan : Ilmu Hukum

sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul:

"Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pada Usaha Kecil Di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang"

Dosen Pembimbing I : Dr. H. Ali Imron, M.Ag
Dosen Pembimbing II : Tri Nurhayati, S.H.I, M.H.

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/lembaga/instansi yang Bapak/Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak ditzinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Identitas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum W. Wb



Terbucan :
1. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

CONTACT PERSON:
(085719307092) Andani Nurita

Dinindai dengan Ca

Surat Izin Penelitian Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jalan Prof. Dr. H. Nurkoma Semarang 50185
 Telepon (024)7691291, Faksimili (024)7624891, Website : <http://fah.walisongo.ac.id>

Nomor : B-1221/Un.10.1/K/PP.00.09/2/202310 Februari 2023
 Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
 Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.

Pabrik Bakso dan Tahu Bakso Berkah, Kac. Tembalang, Kota Semarang
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

N a m a : Ardiani Nurita
 N I M : 1902056059
 Jurusan : Ilmu Hukum

sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul:

"Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pada Usaha Kecil Di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang"

Dosen Pembimbing I : Dr. H. Ali Imron, M.Ag
 Dosen Pembimbing II : Tri Nurhayati, S.H.I, M.H.

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/lembaga/instansi yang Bapak/Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak ditizinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Identitas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



Tembusan :
 1. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Ardiani Nurita
2. NIM : 1902056059
3. Tempat, tanggal lahir : Semarang, 6 Mei 2001
4. Alamat : Perum Korpri Blok R.18/6, Kec. Tembalang, Kota Semarang
5. Nomor HP : 085719307080
6. E-mail : ardianinurita.ixi.03@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2019 - Sekarang UIN Walisongo Semarang
2. Tahun 2017 - 2019 SMA N 15 Semarang
3. Tahun 2013 - 2016 SMP N 39 Semarang
4. Tahun 2007 - 2013 SD N Sendangmulyo 04 Semarang

C. Pengalaman Kerja dan Magang

1. Pengadilan Negeri Batang
2. Pengadilan Agama Batang
3. Kantor Advokat Faqihudin, S.H.I., M.H & Rekan
4. PT. Inti Harapan Nusantara