

**KINERJA DEWAN PENGUPAHAN DALAM
PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK)
DI DELI SERDANG**

SKRIPSI

Oleh:
ENI LERIAN
NPM: 1503100077

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Pembangunan**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2019

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : **ENI LERIAN**
N P M : 1503100077
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, tanggal : Rabu, 11 Oktober 2019
W a k t u : Pukul 07.45 WIB s/d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : **NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd**

PENGUJI II : **SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H**

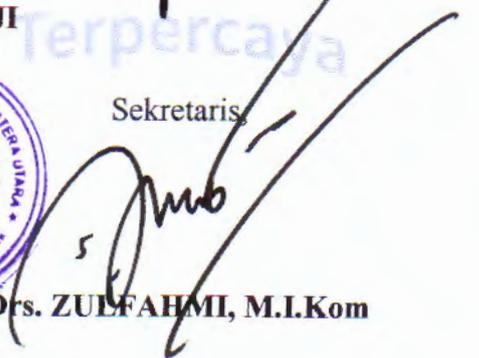
PENGUJI III : **Drs.R.KUSNADL, M.AP**

PANITIA PENGUJI

Ketua,


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

Sekretaris,


Dr. ZULFAHMI, M.I.Kom



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama Lengkap : **ENI LERIAN**
N.P.M : 1503100077
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : **KINERJA DEWAN PENGUPAHAN DALAM
PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK)
DI DELI SERDANG**

Medan, 11 Oktober 2019

Dosen Pembimbing

Drs. R. KUSNADI, M.AP

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi

NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd.

Dekan,



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP.

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, ENI LERIAN NPM: 1503100077 menyatakan dengan sesungguhnya:

1. Saya menyadari memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat atau karya menjiplak dari karya orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi.

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan saya yang telah saya peroleh serta pembatalan dan penarikan kembali ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima

Medan, Oktober 2019

Yang Menyatakan



ENI LERIAN

ABSTRAK

KINERJA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI DELI SERDANG

NAMA: ENI LERIAN

Npm: 1503100077

Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite, yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja dewan pengupahan dalam penetapan upah minimum kabupaten (UMK) di Deli Serdang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan studi pustaka. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tujuan dalam penetapan upah minimum kabupaten (UMK) di Deli Serdang sudah efektif, sebab setiap penilaian berfokus kepada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) DI Kabupaten Deli Serdang sudah berjalan dengan maksimal dan baik karna sudah sesuai dengan PP No 78 Tahun 2015 dan proses penetapan Upah Minimum Kabupaten yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Kabupaten yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah, Pakar dan Akademisi dan telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja.

Kata kunci : Kinerja Dewan Pengupahan dan Penetapan upah minimum (UMK)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan Rahmad dan Karunia Nya serta telah memberikan kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“KINERJA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI DELI SERDANG”**.

Ucapan terima kasih terdalam peneliti persembahkan kepada kedua orang tua saya, **Ayahanda saya ASRIL TANJUNG & Ibunda saya AGUSTINI**, serta **Saudara Kandung Saya RINI NOVIANI & PUTRI ANDINI** yang telah membimbing saya untuk menyelesaikan perkuliahan selama ini. Terima kasih banyak telah memberikan banyak nasehat, dukungan moral, dukungan materil serta doa yang tidak putus-putusnya kepada saya serta selalu mensupport saya hingga saya bisa menyelesaikan perkuliahan dan skripsi saya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, nasihat serta dukungan dari banyak pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1 Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- 2 Bapak Dr. Rudianto S.Sos M.Si selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 3 Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Dr. Arifin Shaleh, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 4 Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Drs. Zulfahmi M.I.Kom.
- 5 Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Abrar Adhani M.I.Kom.
- 6 Ketua Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik serta Pembimbing saya Ibu Nalil Khairiah S.IP., M.Pd.
- 7 Terima kasih kepada Pembimbing saya Bapak Drs. R. Kusnadi., M.AP. yang telah begitu banyak memberikan masukan, waktu, tenaga, pikiran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 8 Kepada tempat penelitian penulis yakni Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan Penulis untuk melakukan riset penelitian terkait dengan judul skripsi Penulis.
- 9 Kepada biro Fisip UMSU dan para staffnya yang membantu saya dalam hal pemberitahuan informasi dan membantu kelengkapan berkas-berkas perkuliahan saya.
- 10 Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan saya Siti Hafisah, Mutia Putri, Wiji Rahayu Ningsih, Dwi Cahyani, Aldea Viska dan Riski Mutia

Dewi, Ayu Namira, M. Iqbal yang telah memberi dukungan dan bersama-sama menyelesaikan perkuliahan kita.

11 Kepada sahabat sejati saya yang tidak bisa saya sebut namanya terima kasih selalu membatu dalam segala hal baik dukungan dan semangat kepada saya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan siapa saja yang membacanya demi kemajuan Ilmu Pendidikan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 01 Oktober 2019

Penulis :

ENI LERIAN

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Manfaat Penelitian	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II URAIAN TEORITIS	
2.1. Kinerja.....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.3. Fungsi Standar Kinerja.....	13
2.1.4. Indikator Kinerja	13
2.1.5. Evaluasi Kinerja	14
2.1.6. Pengertian Pengukuran dan Penilaian Kinerja	16
2.1.6.1 Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.1.6.2 Pertanggungjawaban (Akuntabilitas) Kinerja	18
2.2. Koordinasi	19
2.2.1. Pengertian Koordinasi	19
2.3. Konsepi Penetapan UMK	21
2.3.1. Pengertian Penetapan UMK	21
2.3.2. Pengertian Upah	21
2.3.3 Upah Minimum	23
2.3.4 Jenis-Jenis Upah Minimum	24
	Halaman

2.4	Komponen Upah	26
2.5	Prosedur dan Tata cara penetapan upah	27
2.6	Kebijakan Pengupahan	28
2.6.1	Sistem Pembayaran UMK	30
2.6.2	Faktor Yang Mempengaruhi Upah	31
2.6.3	Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	32
2.7	Dewan Pengupahan	33
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	35
3.2	Kerangka Konsep	36
3.3	Definisi Konsep	37
3.4	Kategorisasi Penelitian	37
3.5	Narasumber	38
3.6	Teknik Pengumpulan Data	39
3.7	Teknik Analisis Data.....	40
3.8	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.9	Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian	41
3.9.1	Sejarah Singkat Dewan Pengupahan	41
3.9.2	Visi, Misi dan Tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Deskripsi Narasumber	48
A.	Adanya Tujuan Penilaian / Pengukuran Kinerja	49
B.	Adanya Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	51
C.	Adanya Akuntabilitas Kinerja	53
D.	Adanya Proses Penetapan Upah	54
E.	Adanya Koordinasi dan Kerjasama Dalam Penetapan Upah	56
4.2	Pembahasan.....	58
4.2.1	Adanya Tujuan Dan Pengukuran Kinerja	58
4.2.2	Adanya Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	59

4.2.3 Adanya Akuntabilitas Kinerja	60
4.2.4 Adanya Proses Penetapan Upah	61
4.2.5 Adanya Koordinasi dan Kerjasama dalam Penetapan Upah	62
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran II	: Daftar Pertanyaan Wawancara
Lampiran III	: SK-1 Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran IV	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi
Lampiran V	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal
Lampiran VI	: SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VII	: SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran VIII	: SK-10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi
Lampiran IX	: Surat Izin Penelitian Mahasiswa
Lampiran X	: Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Negara dalam hal ini pemerintah mempunyai peran penting dalam membantu masyarakatnya dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya, seperti yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea empat yang menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni : Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Sejak awal mula negara ini didirikan, telah disadari bahwa pekerjaan adalah merupakan hak asasi bagi setiap warga negara seperti yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD1945 yang menyatakan bahwa : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehubungan dengan tujuan bernegara Indonesia seperti yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 tersebut, para pakar menyebutkan bahwa tujuan Negara seperti itu mencerminkan tipe Negara hukum kesejahteraan (Welfare State). Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dengan kata lain, perwujudan kesejahteraan ini adalah untuk seluruh bangsa Indonesia, tidak hanya sekelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja.

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dewan Pengupahan terdiri dari : Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan Provinsi merupakan lembaga Tripartit yang meliputi Serikat Pekerja, Organisasi Pengusaha, Pemerintah, Perguruan Tinggi dan Pakar.

Dalam menetapkan besarnya Upah Minimum Provinsi unsur – unsur yang tergabung dalam Dewan Pengupahan Provinsi tersebut akan melakukan perundingan yang masing-masing mewakili pihaknya. APINDO mewakili pengusaha, serikat buruh mewakili buruh sedangkan Dinas Ketenagakerjaan

sebagai koordinator dalam penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum kabupaten/ kota (UMK).

Hasil kesepakatan antara dewan pengupahan Provinsi disampaikan kepada Gubernur melalui Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota. Setelah Surat Keputusan Gubernur tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi telah ditetapkan maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas adalah mensosialisasikan besarnya upah minimum, dan mengawasi semua perusahaan agar upah minimum Kabupaten/ Kota yang sudah ditetapkan dapat dilaksanakan.

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu. Semakin banyaknya buruh yang merasa kurang puas dengan upah yang diberikan oleh pengusaha tempatnya bekerja. Hal ini akan menjadi masalah yang kompleks jika dikaitkan dengan tingkat kebutuhan buruh yang tidak sesuai dengan tingkat upah yang mereka terima. Tingkat kebutuhan yang semakin meningkat dan mahal, harus dipenuhi dengan upah yang rendah, sehingga tidak ada keseimbangan diantara keduanya. Tekanan biaya hidup pekerja yang semakin tinggi juga menimbulkan tuntutan akan kenaikan upah minimum.

Namun sampai saat ini, proses penetapannya masih mempunyai banyak kelemahan. Di Indonesia sendiri masalah upah masih menjadi masalah yang

membutuhkan perhatian lebih dalam penyelesaiannya, mengingat masalah upah merupakan masalah teratas yang terjadi dalam ketenagakerjaan disebabkan karena masih rendahnya tingkat upah di Indonesia. Misalnya pemogokan dan unjuk rasa buruh yang bermuara dari sistem pengupahan dan imbalan kerja yang tidak layak seperti penetapan upah yang masih dibawah standart kebutuhan hidup minimum. Hal inilah yang dirasa merugikan kaum buruh. Untuk meminimalisir pelanggaran pengupahan terhadap buruh maka diperlukan suatu regulasi yang mengatur masalah pengupahan di masing-masing daerah.

Jika tidak ditangani dengan benar akan mengakibatkan perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja atau unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis saja, namun juga aspek hukum yang mendasari hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menentukan tingkat upah, pihak-pihak sebagai pelaku penerima pekerjaan (pekerja) dan pemberi pekerjaan memiliki pandangan yang berbeda. Bagi pengusaha upah merupakan bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang berdampak pada keuntungan perusahaan. Oleh karena itu dalam penetapan tingkat upah mereka sangat berhati-hati. Sedangkan bagi buruh, upah merupakan sumber pendapatan, sehingga mereka sangat mengharapkan peningkatan tingkat upah.

Salah satu bentuk keterlibatan pemerintah dalam hubungan industrial adalah dalam penetapan tingkat upah. Kebijakan ini disebut dengan kebijakan upah minimum. Upah minimum diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-

kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya. Dengan kata lain, bahwa upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah untuk melindungi kelompok pekerja lapisan paling bawah di setiap perusahaan agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai atau harga kebutuhan hidup layak.

Pasal 88 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa untuk menyebutkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan tersebut antara lain dengan penetapan upah minimum. Dalam Pasal 89 juga dijelaskan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Penetapan Upah Minimum dicapai secara bertahap. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum tersebut yaitu dengan memperhatikan produktifitas, pertumbuhan ekonomi serta memperhatikan usaha-usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Di era otonomi daerah seperti sekarang ini, masalah pengupahan telah diserahkan sepenuhnya kepada pemerintah daerah. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR: KEP-226/MEN/2000, Tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11 Pasal 20 Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) telah melimpahkan kewenangan penetapan upah minimum Provinsi dan Kabupaten/kota kepada Gubernur. Pelimpahan tersebut merupakan aktualisasi dari kebijakan otonomi daerah. Jika dilihat dari dimensi

pelayanan publik yang terdesentralisasi pada tingkat lokal, pemerintah sebagai pelayan publik akan semakin dekat dengan masyarakat sekaligus mampu memahami dan menyerap aspirasi serta kepentingan masyarakat lokal sebagai subyek layanan. Hal itu sebenarnya bisa memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk membuat suatu kebijakan tanpa bergantung pada pemerintah pusat dan lebih berorientasi pada kepentingan masyarakat lokal. Dengan kata lain, Gubernur dapat menetapkan upah sesuai dengan aspirasi masyarakat setempat yang hasilnya diharapkan lebih sesuai dengan kondisi riil yang ada.

Dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota maka memperhatikan hal sebagai berikut; misalnya, kondisi ekonomi, kebutuhan hidup layak, tingkat inflasi, kemampuan pengusaha, perbandingan upah yang berlaku di daerah lain, dan sebagainya. Untuk itu, maka sangat diperlukan intervensi oleh pemerintah dalam hal penetapan upah minimum suatu daerah.

Akar permasalahan upah minimum adalah kebijakan upah minimum yang tidak bisa diimplementasikan di lapangan, maksudnya: aturan yang terkait tentang upah minimum bertentangan antara satu dengan yang lainnya, sehingga sulit melakukan penegakan hukum. Sesuai aturan, upah minimum ditetapkan oleh Gubernur melalui surat keputusan, otomatis pengusaha harus mengikuti, bahkan pelanggaran terhadap aturan ini merupakan kejahatan, namun anehnya adalagi peraturan yang menyatakan jika perusahaan tidak mampu, boleh mengajukan penangguhan.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang

sama nilainya, maka secara otomatis semua daerah di Sumatera utara wajib mentaatinya. Begitu pula di Kabupaten Deli Serdang.

Kebijakan pengupahan diharapkan dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang adil dengan menetapkan upah yang dapat memenuhi penghidupan yang layak. Pemerintah harus berperan aktif dalam penetapan besaran upah yang diterima pekerja. Salah satu upaya yang terus menerus dilakukan pemerintah adalah mengkaji besaran Upah Minimum setiap tahunnya.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana kinerja Dewan Pengupahan dalam Penetapan upah maka penulis melakukan penelitian yang dituangkan dalam skripsi berjudul **“Kinerja Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Kabupaten Deli Serdang”**

1.2 Rumusan Masalah

Agar penelitian dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka harus dirumuskan masalahnya terlebih dahulu apa yang menjadi masalahnya sehingga jelas dari mana yang harus dimulai. Perumusan masalah dilakukan agar peneliti mengetahui arah batasan penelitian serta pokok yang akan dibahas dalam suatu penelitian.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan didalam latar belakang penelitin ini, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Kinerja Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Di Kabupaten Deli Serdang”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian haruslah mempunyai arah dan tujuan yang jelas, tanpa adanya tujuan yang jelas maka penelitian yang dilakukan tidak akan mencapai sasaran sebagaimana yang diharapkan. Selaras dengan perumusan masalah yang peneliti kemukakan diatas adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Kinerja Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Di Kabupaten Deli Serdang ”.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas maka manfaat dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis, sebagai salah satu media latihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sesuai disiplin ilmu yang dipelajari.
- b. Bagi peneliti dan mahasiswa, sebagai data dasar dan tolok ukur bagi penelitian-penelitian selanjutnya sehingga dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Bagi Pemerintah Indonesia, sebagai masukan dalam mengambil kebijakan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat segala keputusan.

1.4 Sistematika Penulisan

Pada penulisan skripsi ini peneliti membuat suatu sistematika dengan membagi tulisan menjadi 5 (lima) bab yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN TEORITIS

Menguraikan pengertian dan konsepsi tentang Kinerja, Pengertian Pengukuran/Penilaian Kinerja, Koordinasi, Pengertian Penetapan UMK, Pengertian Upah, Pengertian Upah Minimum, Pengertian Ketentuan Hidup Layak, Pengertian Dewan Pengupahan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang jenis penelitian, defenisi konsep, kerangka konsep, narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang penyajian data dan analisa data hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Menguraikan tentang simpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Konsep Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2009:18) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tangkilisan, (2005 : 178) Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

- a. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

- e. Kreativitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- f. Inovasi (Inovation) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif (initiative) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu :

- a. Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
- c. Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

2.1.3 Fungsi Standar Kinerja

Fungsi standar kinerja menurut Abdullah (2014:115) antara lain:

- a. Sebagai tolok ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
- b. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2.1.4 Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Kepuasan kerja Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.1.5 Evaluasi Kinerja

Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara (2000:69) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam

proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang).

Menurut Payaman Simanjuntak (2005:105) yang menyatakan evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

Tujuan dari evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2005:10) adalah untuk :

1. Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin diubah.

2.1.6 Pengertian Pengukuran dan Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program, atau kegiatan.

Menurut Robertson (2002) pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian suatu kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi menggunakan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dan target eektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut John Isaac Mwita (2000) tujuan pengukuran adalah untuk menilai hasil kinerja (*performance outcome*) ataukah menilai perilaku (*personality*). Oleh karena itu, suatu organisasi seharusnya membedakan antara *outcome* (hasil), perilaku (proses), dan alat pengukur kinerja yang tepat.

Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waku yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

2.1.6.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Namun sifat dan karakteristik organisasi sector swasta berbeda dengan sektor publik, penekanan dan orientasi pengukuran kinerjanya pun berbeda.

Menurut Mahmudi (2005:14) Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi

Penilaian berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai

Pengukuran kinerja merupakan pendekatan sistematis dan terintegrasi untuk memperbaiki kinerja organisasi ddalam rangka mencapai tujuan strategik organisasi dan mewujudkan visi dan misinya.

3. Memperbaiki kinerja periode berikutnya

Pengukuran kinerja dilakukan sebagai sarana pembelajaran untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang. Penerapan sistem pengukuran kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi.

4. Memberi pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan *reward* dan *punishment*

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manajer untuk memberikan reward, misalnya kenaikan gaji, tunjangan dan promosi atau punishment misalnya pemutusan kerja, penundaan promosi, dan teguran.

5. Memotivasi pegawai

Dengan adanya pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi akan memperoleh reward. Reward tersebut memberi motivasi pegawai untuk berkinerja lebih tinggi dengan harapan kinerja yang tinggi akan memperoleh kompensasi yang tinggi.

6. Menciptakan akuntabilitas publik

Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi, kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas.

2.1.6.2 Pertanggungjawaban (Akuntabilitas) Kinerja

Menurut Teguh Arifiyadi (2008) Pengertian akuntabilitas menurut adalah kewajiban dari individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya kemudian dapat menjawab hal yang menyangkut pertanggungjawabannya. Akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat.

Menurut Watt dan Zimmermen (1986) hubungan antara pemerintah dan masyarakat merupakan sebuah hubungan pertanggungjawaban, pemerintah sebagai agen harus mempertanggungjawabkan aktivitas dan kinerjanya kepada

masyarakat yang telah membeikan dana kepada pemerintah. Pemerintah sebagai agen memilik perilaku oportunis, yaitu iya bertindak untuk kepentingan dan kesejahteraannya sendiri bukan kesejahteraan masyarakat yang menjadi prinsipalnya.

Menurut Mardiasmo (2002 : 20) Pengertian akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Dari pengertian diatas secara umum akuntabilitas publik dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memberikan pertanggungjawaban yang dilakukan oleh unit organisasi atau pihak-pihak yang berkepentingan secara terbuka kepada pihak-pihak yang memberikan pertanggungjawaban tersebut.

2.2 Koordinasi

2.2.1 Pengertian Koordinasi

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer maka setiap individu bawahan akan mengerjakannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Hasibuan (2009: 85) berpendapat bahwa koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Manullang (2008:72) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yohanes Yahya (2006 : 95) koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Dapat disimpulkan bahwasanya koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Manullang (2008: 72-73), koordinasi dapat dilakukan dengan berbagai cara. Empat cara utama dalam usaha memelihara koordinasi adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan pertemuan resmi antara unsur-unsur atau unit yang harus dikoordinasikan. Dalam pertemuan seperti ini, dibahas dan diadakan pertukaran pikiran dari pihak-pihak yang bersangkutan dengan tujuan mereka akan berjalan seiring dan bergandengan dalam mencapai suatu tujuan.

2. Mengangkat seseorang, suatu tim atau panitia koordinator yang khusus bertugas melakukan kegiatan-kegiatan koordinasi, seperti memberi penjelasan atau bimbingan kepada unit-unit yang dikoordinasikan.
3. Membuat buku pedoman yang berisi penjelasan tugas dari masing-masing unit. Buku pedoman seperti itu diberikan kepada setiap unit untuk dipedomani dalam pelaksanaan tugas masing-masing.
4. Pimpinan atau atasan mengadakan pertemuan-pertemuan dengan bawahannya dalam rangka pemberian bimbingan, konsultasi, dan pengarahan.

2.3 Konsep Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK)

2.3.1 Pengertian Penetapan UMK

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur sebagai kepala daerah dengan mempertimbangkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi. Dasar penetapan upah minimum, menurut Pasal 3 Permenakertrans, adalah kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah Minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap. Formula penetapan UMK, sesuai pasal 44 PP No 78 Tahun 2015.

2.3.2 Pengertian Upah

Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003 (bab 1 ayat 30) Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Gitosudarmo (1995) memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

Hasibuan (1999) memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Handoko (1993) memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang

dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

2.3.3 Upah Minimum

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

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

Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Husni (2006:150-151) mengatakan Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standart upah terendah melalui peraturan perundang–undangan. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan sama nilainya.

2.3.4 Jenis – Jenis Upah Minimum

Berdasarkan Pasal 89 ayat 1 (a) dan (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Upah Minimum terdiri atas: 1). Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Sedangkan menurut Permenakertrans (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum pada Pasal 1 upah minimum terdiri dari Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektoral Provinsi, Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota.

Menurut Husni (2012) tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan

pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata (Real Wages)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah uang yang nyata yang benar - benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari : 1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima. 2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Minimum (Minimum Wages)

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.

d. Upah wajar

Upah Wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu :

1. Kondisi negara pada umumnya.
2. Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan itu berada.
3. Peraturan Perpajakan.
4. Standar hidup para buruh itu sendiri.

5. Undang-Undang mengenai upah khususnya.
6. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

2.4 Komponen Upah

Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa :

- 1) Termasuk Komponen Upah adalah :
 - a) Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
 - b) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
 - c) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
- 2) Tidak Termasuk Komponen Upah :

- a) Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.
- b) Bonus; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- c) Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

2.5 Prosedur dan Tata Cara Penetapan UMK

Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Komponen Hidup Layak yang telah disurvei oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyebutkan Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
- 2) produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;

- 3) pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
- 4) kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- 5) kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan Tata Cara Penetapan Upah Minimum sebagai berikut :

- 1) Gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- 2) Gubernur dalam menetapkan UMK memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota.
- 3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten/kota apabila telah terbentuk.

2.6 Kebijakan Pengupahan

Menurut Asyhadie (2008) Campur tangan negara (Pemerintah) dalam soal-soal ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan negara inilah, maka Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja itu akan menjadi adil.

Menurut Husni (2006) Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan Dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi :

- 1) upah minimum;
- 2) upah kerja lembur;
- 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- 5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

- 6) bentuk dan cara pembayaran upah;
- 7) denda dan potongan upah;
- 8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2.6.1 Sistem Pembayaran UMK

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :

1) Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

2) Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya hanya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

3) Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

4) Sistem Skala Upah Berubah

Sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun.

5) Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Sistem ini akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

6) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

2.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah Minimum

Menurut Wijayanti (2009) Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya upah minimum tidak sama setiap Kabupaten/Kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing.

Menurut Soedarjadi (2008) Beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah antara lain :

1) Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/skill, sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan

cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/under skill sedang permintaan banyak upah cenderung rendah.

2) Kemampuan untuk Membayar

Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh pengusaha.

3) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan cenderung naik, tetapi pembakuan prestasi kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi.

4) Biaya Hidup

Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil/desa upah cenderung rendah.

5) Pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan Ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

2.6.3 Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Menurut Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik

untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. KHL ditetapkan sebagai dasar penentuan upah minimum dengan berdasar pada kebutuhan sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, dan sebagainya. Pada prinsipnya sistem penetapan upah minimum dilakukan untuk mengurangi eksploitasi terhadap pekerja/buruh. Penetapan upah minimum juga merupakan kewajiban pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Intervensi dan peranan pemerintah dalam hubungan industrial adalah bentuk penguatan terhadap posisi tawar yang memang tidak seimbang antara buruh ketika berhadapan dengan pengusaha.

2.7 Dewan Pengupahan

Menurut Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan Pasal 1 dan Pasal 6 Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite, yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar.

Menurut ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan ini terdiri dari :

- a. Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) dibentuk oleh presiden. Depenas bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan pengupahan nasional. Depenas dapat bekerja sama, baik dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu. Keanggotaan Depenas terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, dengan komposisi keanggotaan. Sedangkan komposisi keanggotaan dari perguruan tinggi

dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan keseluruhan keanggotaan Depenas berjumlah gasal.

- b. Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) dibentuk oleh Gubernur. Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) bertugas : Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka : 1) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP); 2) Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS); 3) Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional Keanggotaan Depeprov terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, dengan komposisi keanggotaan Sedangkan komposisi keanggotaan dari perguruan tinggi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan keseluruhan keanggotaan Depeprov berjumlah gasal.
- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (selanjutnya disebut Depekab/Depeko) dibentuk oleh bupati/walikota. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) bertugas : 1) Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan; 2) Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka: a) Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK); b) Penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota.

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Kartiwa (2015: 14), Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Istilah cara ilmiah menunjukkan arti bahwa kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Arti dari rasional dalam penelitian adalah penelitian dilakukan dengan cara-cara masuk akal, bukan hasil meditasi. Adapun arti empiris adalah kegiatan penelitian dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis adalah proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu jenis penelitian secara khusus yang dapat mempertimbangkan berbagai pendekatan terhadap objek yang akan diteliti, berdasarkan tujuan, pendekatan, bidang ilmu, tempat, variabel, tingkat eksplanasi, dan metode penelitian yang digunakan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan pengamatan cara penggambaran keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang ada.

Menurut Kartiwa (2015:21), Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian secara mendalam. Artinya penelitian tersebut dilakukan untuk mengungkap segala sesuatu atau berbagai aspek dari sasaran penelitiannya.

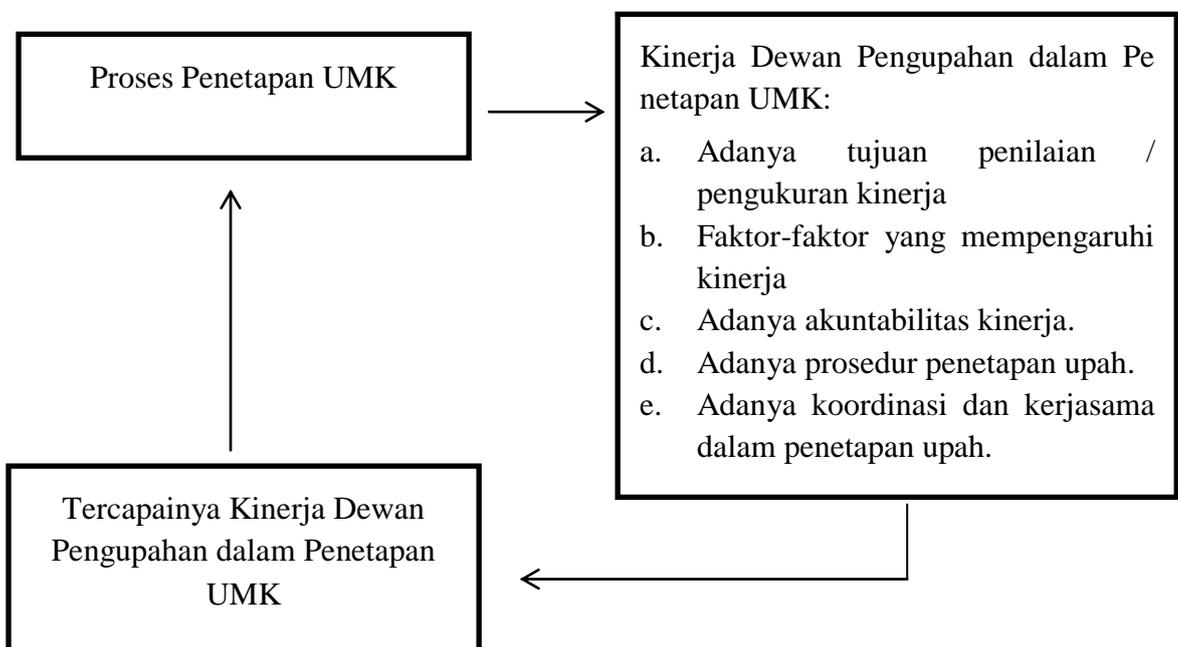
Menurut Kartiwa (2015:30), Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian dilapangan. Oleh karena itu, analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang akan digambarkan dalam penelitian ini adalah kerangka konsep tentang kinerja Dewan Pengupahan dalam penetapan upah.

Gambar 3.1

Kerang Konsep Kinerja Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah



3.3 Defenisi Konsep

Dalam penelitian ini, penulis memberikan definisi konseptual dengan maksud untuk memberi batasan mengenai konsep yang digunakan dan bertujuan agar tidak terjadi perbedaan pemahaman antara peneliti dan pembaca. Definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.
- b. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite, yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar.
- c. Pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- d. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

3.4 Kategorisasi Penelitian

Menurut Mustaqim (2017) Kategorisasi adalah upaya membuat identifikasi atau memilah-milah unit secara jelas.

Adapun kategorisasi dalam penelitian ini adalah :

- a. Adanya tujuan penilaian/pengukuran kinerja
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja
- c. Adanya akuntabilitas kinerja.
- d. Adanya prosedur penetapan upah.
- e. Adanya koordinasi dan kerjasama dalam penetapan upah.

3.5 Narasumber

Narasumber merupakan sumber data atau informasi penelitian atau yang menjadi sumber data dan informasi penelitian. Narasumber adalah yang memiliki posisi penting di instansi yang bersangkutan dan mengetahui dengan baik permasalahan yang akan diteliti pada Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang. Adapun narasumber dalam penelitian ini sebanyak 5 orang yakni:

a) Kepala Bidang PHI

Nama : Mustamar, S.H

Jabatan dalam kegiatan : Ketua Dewan Pengupahan Daerah

Agama : Islam

b) Kasi Persyaratan Kerja dan Jamsostek

Nama : Mulyani, S.Sos

Jabatan dalam kegiatan : Sekretaris Dewan Pengupahan Daerah

Agama : Islam

c) Unsur APINDO

Nama : Arifsyah PohanS.H
Jabatan dalam kegiatan : Anggota Dewan Pengupahan Daerah
Agama : Islam

d) Unsur Serikat

Nama : Zulfadly H.M.S, S.H
Jabatan dalam kegiatan : Anggota Dewan Pengupahan Daerah
Agama : Islam

e) Unsur Serikat

Nama : Mujariono, S.H
Jabatan dalam kegiatan : Anggota Dewan Pengupahan Daerah
Agama : Islam

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua cara yakni:

a. Data primer

Data yang dilakukan secara langsung pada lokasi yang telah ditentukan. Langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara yaitu mengajukan beberapa pertanyaan terhadap responden yang berkaitan dalam penelitian dengan cara wawancara yaitu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

b. Data Sekunder

Pengumpulan data yang relevan dengan permasalahan yang ada yang diteliti dan diperoleh dari buku atau penelitian kepustakaan, untuk mendukung penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Data adalah bagian-bagian khusus yang membentuk dasar-dasar analisis. Data meliputi apa yang dicatat orang secara aktif selama studi, seperti transkrip wawancara dan lapangan observasi. Data juga termasuk apa yang diciptakan orang lain dan yang ditemukan peneliti, seperti catatan harian, fotograf, dokumen resmi, dan artikel surat kabar. Data adalah sebuah bukti dan sekaligus isyarat dan dikumpulkan secara hati-hati, melayani sebagai fakta yang tegar yang menghemat/mengamankan penulisan yang akan dilakukan dari spekulasi yang tidak ditemukan.

Menurut Bogdan (2002) melalui metode kualitatif kita dapat mengenal subyek penelitian secara pribadi dan melihat mereka mengembangkan defenisi mereka sendiri tentang dunia dan komunikasi yang mereka lakukan. Metode kualitatif memungkinkan kita menyelidiki konsep-konsep yang dalam pendekatan lainnya akan hilang.

Miles dan Huberman (1992), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi

reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) serta Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/ verification*).

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang, dan waktu penelitian dari bulan Juni 2019 sampai dengan bulan Oktober 2019.

3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

3.9.1 Sejarah Singkat Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan menentukan secara langsung besaran upah yang diberikan kepada tenaga kerja. Namun sejak terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penetapan upah minimum merupakan kewenangan pemerintah, bukan lagi Dewan Pengupahan. Fungsi Dewan Pengupahan, menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah mengenai kebijakan pengupahan. Sementara dalam konteks pembentukan Peraturan Pemerintah mengenai Pengupahan, Dewan Pengupahan Nasional telah dimintai saran dan pertimbangan karena memang prosesnya melibatkan mereka.

Dengan demikian, Dewan Pengupahan masih akan tetap berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal pengupahan, misalnya membantu melakukan supervisi dan monitor penerapan struktur dan skala upah yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan atas mandat UU

Ketenagakerjaan dan PP Pengupahan. Penerapan struktur dan skala upah dimana pengupahan mempertimbangkan jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, akan menjadi jalan baru bagi peningkatan kesejahteraan pekerja secara proporsional. Struktur dan skala upah ini mencerminkan upah layak. Derikat pekerja atau buruh seharusnya lebih banyak berjuang pada tingkatan ini, baik melalui forum bipartit di perusahaan maupun forum tripartit, alih-alih melakukan demonstrasi di jalanan. Dengan memperkuat organisasi dan kapasitas, individu pengurus dan anggota kelompok akan semakin memungkinkan berunding dan membangun dialog yang sehat dan produktif.

Berdasarkan Keppres 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan terbagi atas Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Mengkaji mengenai Dewan Pengupahan memang serba aneh. Dalam Keppres tersebut, Dewan Pengupahan didefinisikan sebagai “suatu lembaga non-struktural yang bersifat tripartit.” Menjelaskan konsepsi ‘lembaga non-struktural’ itu sendiri saja sudah sulit. Dewan Pengupahan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, adalah lembaga non struktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden, yang dalam kerangka ini, kewenangan Dewan Pengupahan murni berasal dari Presiden sebagai kepala pemerintahan, sehingga proses pembentukannya merupakan manifestasi hak *prerogative* Presiden. Karena bersifat nonstruktural, dalam arti tidak termasuk dalam struktur organisasi kementerian ataupun lembaga pemerintah nonkementerian, maka keberadaan Dewan Pengupahan seakan-akan ada dan tidak ada, tapi nampak.

Permasalahannya, untuk apa sebenarnya Dewan Pengupahan ini dibentuk? Mengapa kemudian (menurut anggapan Presiden) Dewan Pengupahan dianggap penting? Pada bagian konsideran Keppres 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan dibentuk semata-mata untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tidak nampak alasan pedagogis yang sebenarnya layak untuk dijadikan panduan. Artinya bahwa tujuan pembentukan Dewan Pengupahan ada di *grey area* alias tidak jelas (meskipun sebenarnya alasan ini *debatable* juga).

Pasal 98 UU No. 13/2003 memang menyatakan bahwa: “untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota.” Dengan melihat ketentuan inipun, sebenarnya karakter dari Dewan Pengupahan adalah sebagai lembaga non-struktural yang bersifat lembaga non-struktural *advisory* saja (selain bersifat tripartit tentunya). Oleh karena hanya sebagai lembaga *advisory* saja, maka terpenuhilah sifat dasar Dewan Pengupahan: memberikan masukan, saran serta rekomendasi terhadap berbagai usahan perubahan yang dilakukan pemerintah, khususnya di bidang pengupahan. Sementara karakter tripartit, hanya menunjuk pada keberadaannya yang terbentuk dari beberapa unsur, yakni Pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Dewan Pengupahan terbagi menjadi 3 (wilayah), yakni Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan Nasional bertugas

memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional (Pasal 4 Keppres 107/2004). Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tidak ada yang memberikan ketegasan bagaimana wewenang Dewan Pengupahan Nasional yang sesungguhnya. Tugas memberikan saran dan pertimbangan tidak memunculkan konsepsi kewenangan apapun bagi Dewan Pengupahan. Lalu kenapa harus dibentuk?

Dewan Pengupahan Provinsi memiliki tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral (UMS), penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi, dan menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional. Tugas Dewan Pengupahan Provinsi juga sama saja pada prinsipnya dengan Dewan Pengupahan Nasional, hanya saja ruang lingkupnya berbeda. Sejalan dengan tugas itu, maka wewenang yang dimilikinya juga tidak begitu saja muncul. Setidak-tidaknya hanya dua hal utama yang bilamana itu dapat disebut sebagai kewenangan, yakni Dewan Pengupahan Provinsi dapat membentuk komisi untuk melakukan tugas tertentu dan mengatur lebih lanjut tentang tata kerjanya. Konteks kewenangannya pun menjadi sangat terbatas (sekali pun ada kewenangan lain yang berupa memberikan usul penggantian anggota).

Tidak jauh beda, Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota juga pada dasarnya memiliki ruang tugas yang sama dengan Dewan Pengupahan Provinsi, hanya

ruang lingkupnya di tingkat Kabupaten/Kota saja. Tugas Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota seperti hanya mempersempit wilayah saja, yakni sebatas Kabupaten/Kota. Akan tetapi, faktanya adalah bahwa Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menjadi organ terdepan yang berhadapan terus menerus dengan masyarakat umum, khususnya yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Itupun, momennya sangat terbatas. Misalnya, pada saat 'musim' penentuan upah.

Tugas dan wewenang adalah dua konsep yang berbeda. Meskipun pada dasarnya keduanya saling berkaitan. Tugas merupakan sesuatu yang wajib dikerjakan atau sudah ditentukan untuk dilakukan; atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, yakni pekerjaan yang dibebankan; atau suruhan (perintah) untuk melakukan sesuatu. Berbeda dengan wewenang yang adalah hak/kekuasaan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu.

Tugas Dewan Pengupahan memang nyata secara yuridis di dalam Keppres 107/2004. Namun, di sisi lain tugas tersebut seharusnya berimplikasi pada hal-hal tertentu yang dapat dilakukan oleh yang diberikan tugas, yakni wewenang yang juga seharusnya tercantum secara jelas. Wewenang Dewan Pengupahan tidak kemudian dinyatakan secara tegas. Wewenang juga seharusnya memunculkan ruang koordinasi antara bagian yang satu dengan yang lainnya. Menjadi aneh, karena tidak nampak di dalam Keppres 107/2004 tentang fungsi koordinasi antara Dewan Pengupahan Pusat, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

Hal ini berarti bahwa tidak ada keterkaitan organisasi antar Dewan Pengupahan. Masing-masing Dewan Pengupahan tidak memiliki jalinan koordinasi antara yang satu dengan yang lainnya. Lembaga ini kemudian menjadi aneh. Koordinasi antar Dewan yang tidak diakomodasi di dalam Keppres, menjadi salah satu penyebab munculnya masalah-masalah koordinasi. Sesungguhnya, masing-masing dewan pengupahan tidak berhak menuntut satu sama lain. Dalam Keppres, hal ini tidak disediakan aturannya. Dengan demikian, wajarlah kemudian pada prakteknya, Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota bekerja secara sendiri-sendiri. Tentu saja karena salah satu aspek tugasnya tidak ada keharusan untuk melaksanakan koordinasi dengan Dewan Pengupahan di tingkatan yang berbeda. Wewenang melakukan koordinasi juga tidak ada.

Karena tidak ada kaitan secara peraturan perundang-undangan, maka tidaklah ada kewajiban untuk menghubungkan antara satu dengan yang lainnya. Tabu secara hukum. Pada prakteknya, ternyata Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota seringkali meminta Dewan Pengupahan Provinsi untuk melakukan sesuatu. Inilah dalam karakter hukum dapat dikategorisasikan sebagai perbuatan yang tidak sesuai dengan undang-undang. Namun, juga berlaku prinsip selama tidak diatur di dalam peraturan perundang-undangan, maka sesuatu perbuatan boleh dilakukan. Dewan Pengupahan boleh-boleh saja tidak berkoordinasi dengan Dewan Pengupahan lainnya.

Dalam rangka menetapkan upah, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota ternyata punya wewenang yang spesial. Hal ini dikarenakan ada Permenakertrans No. 12 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang mencantumkan hal-hal yang dapat dilakukan Dewan Pengupahan. Selain yang diatur dalam Keppres 107/2004, yakni bahwa Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dapat membentuk gugus tugas dalam komisi dan mengatur lebih lanjut tentang tata kerjanya, Permenakertrans 13/2012 juga memberikan peluang kewenangan. Kewenangan melalui Permenakertrans adalah ‘menetapkan kualitas dan spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL’ dan ‘membentuk tim survey KHL’, serta ‘menetapkan nilai KHL’.

Yang berwenang dan berhak menentukan penetapan komponen dan jenis KHL adalah Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Secara definitif atau secara otentik, berarti ini menjadi pilihan. Kalau Dewan Pengupahan Provinsi sudah menetapkan, apakah boleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menetapkan pula? Aneh bin ajaib. Kalaupun sudah ditetapkan salah satu, apakah kemudian penetapan itu berlaku bagi yang lain? Ini masalah lagi.

Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota, pembentukannya dilakukan oleh masing-masing kepala daerah. Implikasinya adalah bahwa masing-masing tidak memiliki hak untuk memaksakan aturan organiknya kepada yang lain. Sebaliknya, masing-masing juga tidak berhak untuk

menuntut yang lain. Secara yuridis, hal ini ditabukan, karena tidak diatur. Meski sebenarnya bisa saja dilakukan karena tidak ada larangan.

Faktanya adalah bahwa Dewan Pengupahan Kabupaten/kota sering menuntut agar Dewan Pengupahan Provinsi menetapkan panduan KHL untuk menjadi acuan bagi pelaksanaan survey KHL di wilayahnya masing-masing. Menurut saya, hal ini aneh. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota bisa menetapkan sendiri jenis dan komponen KHL, asal tetap mengacu dasar hukum yang sama: Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.

Yang diagungkan adalah hubungan industrial yang harmonis. Jadi, karakternya diharuskan bisa seragam. Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan wewenang spesialnya, tidak mengindikasikan adanya interaksi yang sepadan dengan situasi dan kondisi hubungan industrial yang sedang diperjuangkan untuk jadi harmonis. Catatan terpentingnya adalah bahwa 'tugas' dan 'wewenang' adalah berbeda.

Dewan Pengupahan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota tidak kemudian menegaskan fungsi koordinasinya. Ke depan, Dewan Pengupahan akan tetap seperti ini bilamana peluang-peluang yang berkaitan dengan wewenangnya tidak diperjelas dalam kerangka hukum yang pasti. Inilah salah satu masalah dalam keberadaan lembaga non struktural. Pentingkah Dewan Pengupahan? Sementara di sisi lain ada yang disebut juga dengan Lembaga Kerjasama Tripartit yang kurang lebih secara keanggotaan juga digawangi oleh unsur yang sama. Satu-

satunya tugas yang bisa mendorong agar ada interaksi satu dengan yang lain (yang nampak jelas) adalah: menerapkan sistem pengupahan nasional.

3.9.2 Visi, Misi dan Tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang

a. Visi

Visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, “TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN TERBAIK.”

b. Misi

Misi merupakan suatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil sesuai dengan visi yang telah ditetapkan.

Misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang:

1. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dalam upaya peningkatan kesempatan kerja;
2. Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan;
3. Meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

c. Tujuan

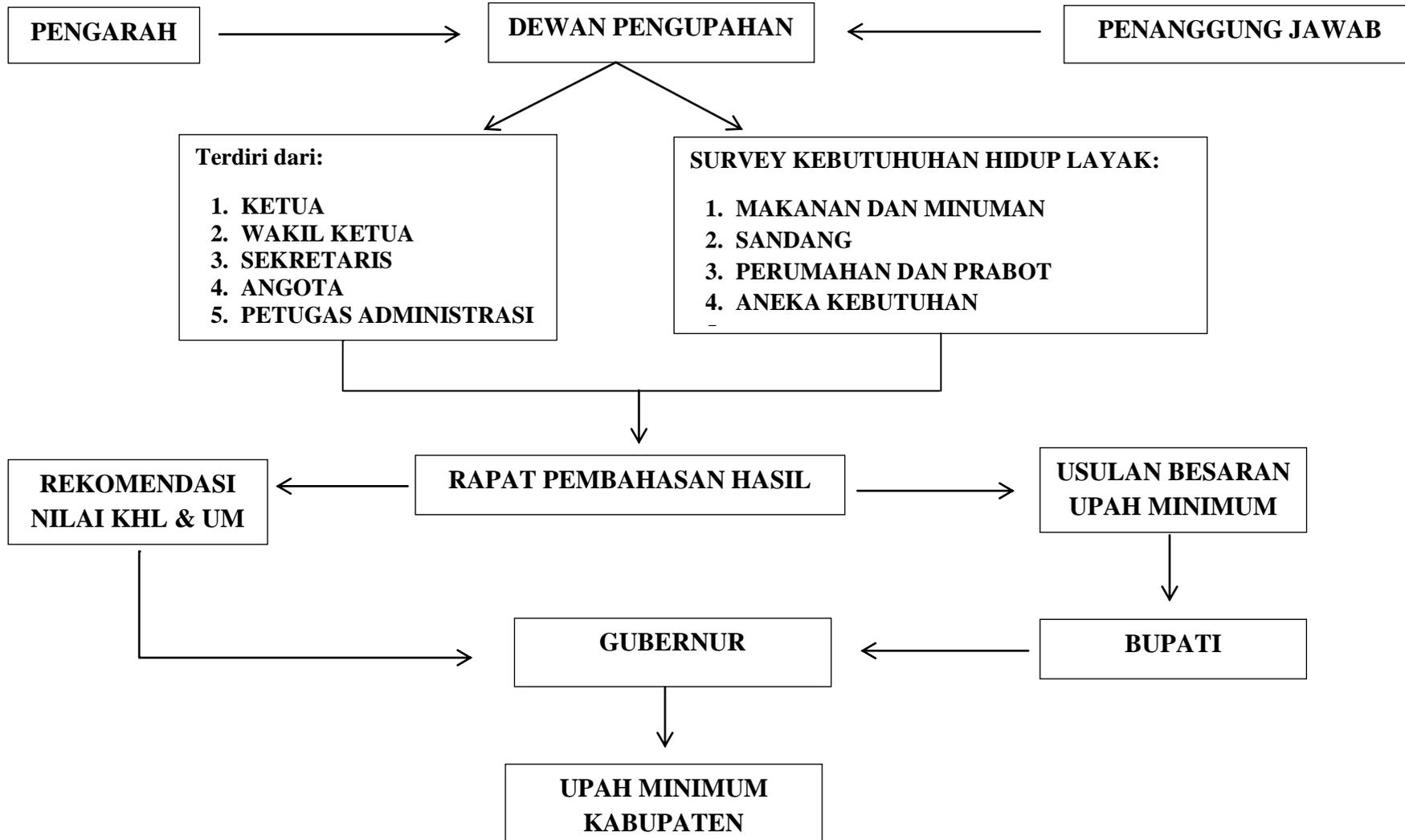
Adapun tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang ialah:

1. Menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja dalam upaya peningkatan penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja.
2. Terwujudnya perlindungan ketenagakerjaan.

3. Terwujudnya kualitas kinerja dengan prinsip good governance di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

GAMBAR 3.2

STRUKTUR KINERJA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas dan diuraikan hasil penelitian di Dinas Ketenagakerjaan mengenai Kinerja Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Deli Serdang.

Proses pengolahan data adalah kegiatan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan penelitian terhadap objek penelitian. Dalam proses penelitian ini peneliti mengumpulkan data berupa hasil jawaban dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti ke lokasi penelitian.

Setelah memperoleh dan mengumpulkan data-data dari hasil wawancara peneliti kemudian melakukan tindakan analisis terhadap data-data yang diberikan.

Berikut ini adalah penyajian data berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada narasumber. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai narasumber dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada sumber informasi dengan menggunakan panduan wawancara, berdasarkan kategorisasi sebagai berikut:

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang penulis menguraikan tentang Deskripsi Narasumber dan Hasil Wawancara.

4.1.1 Deskripsi Narasumber

Tabel 4.1

Keadaan Narasumber Berdasarkan Jabatan, Pendidikan dan Usia

No	Nama	Jabatan	Pendiikan	Usia
1.	MUSTAMAR, S.H	KETUA DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN	Strata-1 (S1)	57Tahun
2.	MULYANI, S.Sos	SEKRETARIS DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN	Strata-1 (S1)	45 Tahun
3.	ARIFSYAH POHAN, S.H	ANGGOTA (Unsur APINDO)	Strata-1 (S1)	48 Tahun
4.	ZULFADLY H.M.S, S.H	ANGGOTA (Unsur Serikat Pekerja)	Strata-1 (S1)	49 Tahun
5.	MUJARIONO, S.H	ANGGOTA (Unsur Serikat Buruh)	Strata-1 (S1)	50 Tahun

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai narasumber dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada sumber informasi

dengan menggunakan panduan wawancara, berdasarkan kategorisasi sebagai berikut:

A. Adanya tujuan penilaian / pengukuram kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mustamar S.H selaku Kepala Bidang PHI (Pembinaan Hubungan Industrial) dan Ketua Dewan Pengupahan Daerah Deli Serdang. Dengan pertanyaan, seberapa penting pelaksanaan pengukuran kinerja. Menurut beliau, Sangat berperan/ penting, karena dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerjanya. Membantu pegawai/anggota mengatasi masalah eksternal, dengan penilaian kerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya perselisihan ataupun ketidak sepahaman dalam penetapan upah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arifsyah Pohan S.H selaku anggota Dewan Pengupahan Daerah perwakilan dari unsur APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Dengan pertanyaan, seberapa penting pelaksanaan pengukuran kinerja. Menurut beliau, Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mulyani, S.Sos selaku Kasi Syaker dan Jamsostek dan Sekretaris Dewan Pengupahan Daerah. Dengan pertanyaan, seberapa penting pelaksanaan pengukuran kinerja. Menurut beliau, sangat penting karena dapat memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan

organisasi secara maksimal, dan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zulfadly H.M.S,S.H selaku perwakilan dari Unsur Serikat. Dengan pertanyaan, seberapa penting pelaksanaan pengukuran kinerja. Menurut beliau, hal itu perlu dilakukan agar para anggota dapat dengan maksimal memberi masukan atau pun maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mustamar S.H. Dengan pertanyaan bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap hasil kerja upah yang telah ditetapkan. Menurut beliau, pengaruhnya yaitu ada kepuasan tersendiri yang terdapat dalam dirinya sebagai Ketua Dewan Pengupahan Daerah hal itu dikarenakan hasil upah yang telah ditetapkan bersama dengan tim atau pun anggota nya tersebut akan di rekomendasikan ke Bupati dan Bupati akan merekomendasikannya kepada Gubernur sehingga Gubernur akan menetapkan upah yang baru untuk di laksanakan/taati.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mulyani S.Sos. Dengan pertanyaan bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap hasil kerja upah yang telah ditetapkan. Menurut beliau, pengaruhnya ialah untuk memperbaiki kinerja organisasi dalam rangka mencapai tujuan stategik organisasi dan mewujudkan visi dan misinya. Serta sarana untuk pembelajaran tentang bagaimana mereka harus bertindak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mujariono selaku anggota Dewan Pengupahan dari unsur Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Dengan pertanyaan apa cara yang dilakukan pemimpin untuk memotivasi para anggotanya. Menurut

beliau, sebaiknya seorang pemimpin memberi masukan yang baik dan membangun, menentukan tujuan bersama, makan bersama para anggota, memberikan pujian dan membebaskan anggota untuk berpendapat serta mendengarkan dan menghargai pendapatnya itu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mustamar S.H. Dengan pertanyaan apa cara yang dilakukan pemimpin untuk memotivasi para anggotanya. Menurut beliau, cara yang dilakukan memberikan pujian secara terbuka dan kritik secara pribadi, saling menghormati dan memberikan contoh yang positif.

B. Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arifsyah Pohan S.H selaku anggota Dewan Pengupahan Daerah perwakilan dari unsur APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Dengan pertanyaan apakah faktor kepemimpinan berperan penting dalam proses penetapan UMK. Menurut beliau, iya sangat penting karena seorang pemimpin dapat memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada para anggota untuk memaksimalkan hasil kinerja mereka.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Mulyani, S.Sos. Dengan pertanyaan apakah faktor kepemimpinan berperan penting dalam proses penetapan UMK. Menurut beliau, iya sangat penting dengan adanya seorang pemimpin maka kami bekerja lebih baik lagi dan hasil yang di capai lebih maksimal.

Fasilitas/infrastruktur apa saja yang diperlukan dalam proses penetapan upah. Menurut Ibu Mulyani, fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, penerangan yang cukup, meja dan alat tulis.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Mustamar, S.H. Dengan pertanyaan. Apakah faktor kepemimpinan berperan penting dalam proses penetapan upah. Menurut beliau, faktor kepemimpinan itu sangat penting dan diperlukan adanya, sebab iya akan mempermudah atau membuka jalan komunikasi antar anggota, dan apabila terjadi perselisihan antar anggota maka para pemimpin diharapkan menjadi penengah untuk dapat mendamaikan anggota yang sedang berselisih, memimpin rapat pertemuan penetapan upah, seorang pemimpin akan memberikan dorongan, semangat, arahan kepada para anggota/pegawai untuk meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

Faktor sistem (fasilitas dan infrastruktur) apa saja yang di perlukan dalam proses penetapan upah? Menurut Bapak Mustamar, kondisi dan suasana lingkungan dalam bekerja, ruangan yang memadai dan nyaman, alat-alat kantor yang memadai juga merupakan fasilitas pendukung kinerja Dewan Pengupahan Daerah. Namun untuk saat ini fasilitas kenyamanan saat rapat penetapan upah berkurang sebab AC di ruangan rapat (aula) tidak berfungsi.

Startegi/cara yang dilakukan agar para anggota Dewan Pengupahan memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Bapak Mustamar, strategi yang dapat dilakukan adalah dengan memberi bayaran sesuai beban kerja dan keahlian, membuat lingkungan kerja yang kondusif, dan setiap mengadakan rapat atau pertemuan selalu diberikan snack/cemilan untuk menambah semangat para anggota.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Zulfadly, Selaku anggota Dewan Pengupahan dari unsur serikat. Strategi/cara yang dilakukan agar para anggota

Dewan Pengupahan memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut beliau, Gaji yang cukup, Memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan untuk mengusulkan pendapat, Fasilitas yang menyenangkan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Mujariono, Selaku anggota Dewan Pengupahan dari Unsur Serikat Buruh. Menurut beliau, Strategi/cara yang dilakukan agar para anggota Dewan Pengupahan memiliki semangat kerja yang tinggi ialah tidak sering menunda rapat pertemuan pembahasan penetapan upah, memberikan hiburan kepada anggota seperti candaan dan lain sebagainya, memberikan kompensasi yang sesuai kepada para anggota Dewan Pengupahan Daerah.

C. Adanya Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mustamar, S.H selaku Ketua Dewan Pengupahan kabupaten. Dengan pertanyaan, dalam proses penetapan UMK apakah mempertimbangkan / memperhatikan akuntabilitas kinerja dan sanksi apa yang diberikan kepada perusahaan apabila perusahaan tidak mampu membayar upah sesuai UMK yang telah ditetapkan. Menurut beliau, dalam setiap penetapan upah selalu memperhatikan / mempertimbangkan akuntabilitas kinerja dan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku dan sesuai dengan isi UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat (2) apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka dapat dilakukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Namun bila tidak mampu membayar upah atau membayarkan upah dibawah upah minimum yang sudah diatur dalam Pasal 90 ayat (1) maka akan di jatuhkan sanksi

berupa ancaman pidana penjara 1- 4 tahun dan/atau denda 100 juta sampai dengan 400 juta rupiah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zufadly, S.H selaku anggota dengan pengupahan kabupaten dari unsur serikat, dengan pertanyaan dalam proses penetapan UMK apakah mempertimbangkan / memperhatikan akuntabilitas kinerja. Menurut beliau, kami dalam bekerja selalu siap mempertanggungjawabkan apa yang sudah kami tetapkan, upah yang telah kami tetapkan dan selanjutnya akan di rekomendasikan kepada Gubernur tentunya sudah sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu PP No 78 Tahun 2015.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mulyani, S.Sos dengan pertanyaan bagaimana dengan kepuasan pekerja/buruh terhadap upah yang telah di tetapkan. Menurut beliau, upah yang telah di tetapkan tersebut sudah berpedoman kepada PP No 78 Tahun 2015 dan dengan memperhatikan Komponen Hidup Layak, sehingga upah yang telah di tetapkan diharapkan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja selama sebulan kedepan.

D. Adanya Proses Penetapan Upah

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Arifsyah Pohan, S.H selaku anggota Dewan Pengupahan dari Unsur APINDO dengan pertanyaan bagaimana mekanisme penetapan upah minimum kabupaten. Menurut beliau, Penetapan upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan pertimbangan bahwa Gubernur lebih mengetahui kondisi sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan di wilayahnya. Gubernur menetapkan upah minimum berdasarkan saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Zulfadly H.M.S, S.H, selaku anggota Dewan Pengupahan dari Unsur Serikat Pekerja. Dengan pertanyaan bagaimana mekanisme penetapan upah minimum kabupaten. Menurut beliau, Penetapan upah minimum dilakukan melalui beberapa tahap yang dilakukan setiap tahunnya untuk memperoleh angka kebutuhan hidup layak sesuai dengan kondisi pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan dalam merekomendasikan besaran upah minimum didasarkan pada nilai KHL, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan kondisi pasar kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Mustamar, S.H selaku Ketua Dewan Pengupahan Daerah. Dengan pertanyaan bagaimana mekanisme penetapan upah minimum kabupaten dan apa saja hal yang harus diperhatikan setiap akan menetapkan upah. Menurut beliau, Pertimbangan besaran upah minimum tersebut dilakukan berdasar pembahasan secara independen dan perundingan secara mendalam. Unsur pakar dan perguruan tinggi sebagai pihak yang netral di dalam Dewan Pengupahan, perannya sangat strategis untuk memberikan masukan berupa kajian dan pertimbangan secara akademis. Kajian dasar pertimbangan yang diberikan pakar dan perguruan tinggi tersebut dijadikan sebagai bahan perundingan Dewan Pengupahan untuk menyepakati besaran upah minimum yang akan direkomendasikan kepada Gubernur. Dan hal yang harus diperhatikan atau pertimbangkan adalah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Indeks Harga Konsumen (IHK), Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan, Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah,

Kondisi pasar kerja, Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mulyani, S.Sos selaku Sekretaris Dewan Pengupahan Daerah. Dengan pertanyaan, apa saja yang harus diperhatikan dalam penetapan UMK. Menurut beliau, pertumbuhan ekonomi, inflasi, KHL, dan juga para anggota yang mau bekerjasama sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Kendala apa saja yang mungkin akan terjadi saat proses penetapan upah minimum kabupaten. Menurut Ibu Mulyani Adanya pertentangan atau ketidaksepakatan antar serikat buruh dan serikat lainnya, serikat buruh ingin upah yg besar tinggi dan menentang isi dari PP 78. Sehingga rapat sering di jadwal kan ulang dan di pertemuan terakhir itulah baru menemukan kesepakatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mujariono selalu anggota Dewan Pengupahan Daerah dari Unsur Serikat Buruh. Dengan pertanyaan kendala apa saja yang mungkin akan terjadi saat proses penetapan upah. Menurut beliau, Penetapan Upah Minimum yang terlalu rendah akan menimbulkan gejolak dari kalangan pekerja/buruh dan tidak melindungi kesejahteraan pekerja/buruh namun menguntungkan perusahaan dan meningkatkan daya tarik bagi investor.

E. Adanya Koordinasi dan Kerjasama dalam Penetapan Upah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mustamar, S.H dengan pertanyaan bagaimana koordinasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Dewan Pengupahan dalam penetapan UMK. Menurut beliau, kerjamana dan kolaborasi terjadi dalam perencanaan upah dimana pemerintah bersama pemangku

kepentingan dibantu oleh akademisi membuat usulan. Dimana Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai fasilitator, mediator dan koordinator.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mulyani, S.Sos selaku Sekretaris Dewan Pengupahan Daerah. Dengan pertanyaan bagaimana koordinasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Dewan Pengupahan dalam penetapan UMK. Menurut beliau, sebelum melakukan rapat/ pertemuan Dinas Ketenagakerjaan akan melakukan pengundangan kepada semua unsur yang terlibat dalam keanggotaan Dewan Pengupahan dan bersama-sama mengusulkan besaran upah yang akan ditetapkan.

Menurut Bapak Arifsyah Pohan, S.H selaku anggota Dewan Pengupahan Daerah dari Unsur APINDO, koordinasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Dewan Pengupahan dalam penetapan UMK ialah untuk mengatur agar hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan seimbang tanpa adanya pihak-pihak yang merasa lemah atau kuat, agar hak dan kewajiban dilaksanakan secara adil. Selain itu, kehadiran pemerintah juga diperlukan sebagai penengah apabila tengah sengketa antara pengusaha dengan pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mustamar, S.H dengan pertanyaan terdiri dari unsur apa saja anggota Dewan Pengupahan Kabupaten Deli Serdang dan instansi apa saja yang terlibat dalam proses penetapan/pengusulan UMK Kabupaten Deli Serdang. Beliau menjawab, terdiri dari Kementerian Ketenagakerjaan mewakili unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha (APINDO), Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, Pakar. Instansi yang terkait ialah

Kasubbag. Bantuan Hukum SetdaKab. Deli Serdang, Kabag. Perekonomian Dan Sumber Daya Alam SetdaKab. Deli Serdang, Disperindag, BAPPEDA, Badan Pusat Statistik.

4.2 Pembahasan

Objek penelitian ini adalah Kinerja Dewan Pengupahan dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Deli Serdang. Analisa data yang dilakukan peneliti adalah dalam bentuk wawancara dan kemudian hasil wawancara tersebut dianalisis dalam bentuk penjelasan berdasarkan data yang ada di lapangan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dibuat analisa dari penelitian ini sebagai berikut:

4.2.1 Adanya tujuan penilaian / pengukuran kinerja

Dari hasil wawancara tentang adanya tujuan penilaian / pengukuran kinerja. Menyatakan bahwa, penilaian kinerja bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi dan juga dapat memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal, dan pengaruh penilaian kinerja terhadap hasil kerja upahialah diharapkan dapat memperbaiki kinerja setiap anggota dan sebagai sarana untu pembelajaran bagaimana mereka harus bertindak. Pemberian pujian, saling menghormati, memberi contoh yang positif dan membebaskan anggota untuk menyampaikan pendapat tersebut merupakan cara yang dilakukan untuk memberi motivasi kepada pegawai / anggotanya. Dari hasil analisis penulis, tujuan penilaian / pengukuran kinerja sudah efektif , sebab setiap penilaian berfokus kepada pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran terhadap kinerja dilakukan

untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebelum melaksanakan pengukuran kinerja harus ditetapkan tujuan sebagai sasaran kinerja terlebih dahulu, untuk dapat mengetahui apakah kinerja karyawan/anggota Dewan Pengupahan sudah maksimal atau tidak.

4.2.2 Adanya Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dari hasil wawancara mengenai peranan kepemimpinan dalam proses penetapan UMK. Faktor kepemimpinan merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan, sebab seorang pemimpin dapat memberikan dorongan, semangat dan dukungan kepada anggotanya agar dapat memaksimalkan hasil kinerja penetapan upah. Keberadaan seorang pemimpin diharapkan dapat membuka jalan komunikasi antar anggota dan menjadi penengah apabila terjadi perselisihan antara anggota dewan pengupahan kabupaten saat menyampaikan pendapat rekomendasi besaran upah yang akan ditetapkan. Dan faktor fasilitas dan infrastruktur yang ada di Dinas Ketenagakerjaan sudah memadai dan dapat mendukung suksesnya proses kinerja penetapan upah minimum kabupaten. Serta cara yang dilakukan agar para anggota memiliki semangat kerja yang tinggi ialah memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja para anggota Dewan Pengupahan. Dari hasil analisis penulis terhadap faktor-faktor kinerja faktor

kepemimpinanlah yang sangat dominan sebab seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat dan memberikan semangat kepada anggota / pegawai. Pemberian kompensasi seharusnya berdasarkan pada beban yang ditanggung oleh setiap anggota tidak hanya sekedar memberikan kompensasi. Dan kenyamanan juga harus ditingkatkan seperti memberikan pendingin udara pada ruangan rapat agar setiap yang terlibat dalam penetapan proses penetapan upah dan memaksimalkan kinerjanya. Para anggota dan pemimpin juga harus mengetahui faktor-faktor kinerja seperti: a). Kualitas Pekerjaan (Quality of Work), b). Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work), c). Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge), d). Kerjasama Tim (Teamwork), e). Kreatifitas (Creativity), f). Inovasi (Inovation), g). Inisiatif (initiative), h). Faktor personal (Individu), i). Faktor kepemimpinan, j). Faktor team, k). Faktor sistem. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja anggota terpengaruh oleh faktor kepemimpinan, serta fasilitas tempat kerja yang nyaman, kerja sama tim juga dibutuhkan dalam proses penetapan upah. Kekompakan dalam merekomendasikan besaran upah merupakan kunci tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

4.2.3 Adanya Akuntabilitas Kinerja

Dari hasil wawancara mengenai adanya akuntabilitas kinerja Dalam proses penetapan upah sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu yang terdapat dalam PP No 78 Tahun 2015 dan sudah memperhatikan hak-hak komponen upah dalam sistem pengupahan pemerintah atau Dewan Pengupahan sebagai agen harus mempertanggungjawabkan aktivitas dan kinerjanya kepada masyarakat atau

kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Sanksi yang di keluarkan jika ada perusahaan tidak membayar upah sesuai dengan UMK sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat (1) dan ayat (2). Untuk kepuasan pekerja / para penerima upah mengenai upah yang telah ditetapkan seharusnya dapat menerima keputusan tersebut, upah yang telah di tetapkan tersebut sudah berpedoman kepada PP No 78 Tahun 2015 dan dengan memperhatikan Komponen Hidup Layak, sehingga upah yang telah di tetapkan diharapkan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja selama sebulan kedepan. Dari hasil analisis penulis, kinerja dewan pengupahan dalam memaksimalkan hasil penetapan upah sudah optimal, hanya saja dewan pengupahan harus lebih peka terhadap apa saja yang termasuk kedalam Komponen Hidup Layak sehingga masyarakat tidak merasa rugi atas pembayaran dari jasa yang sudah mereka hasilkan. Bukan malah menguntungkan perusahaan tempat mereka bekerja. Dari uraian diatas mengenai adanya akuntabilitas kinerja Dewan Pengupahan dapat disimpulkan bahwa setiap tindakan ada hal yang harus dipertanggungjawabkan dan harus mengikuti pedoman yang sudah ada. Sebab besar kecilnya upah yang diterima berdampak pada kelangsungan hidup masyarakat.

4.2.4 Adanya Proses Penetapan Upah

Dari hasil wawancara tentang adanya proses penetapan upah di Kabupaten Deli Serdang dilakukan atau dibuat oleh Gubernur berdasarkan saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Kabupaten Deli Serdang yang dilihat berdasarakan kondisi ekonomi, sosial dan ketenagakerjaan wilayah sehingga dapat

mencapai tujuan yang diinginkan. Proses penetapan upah dilakukan setiap 4 kali dalam setahun sampai menemukan hasil yang disepakati oleh semua pihak. Untuk memenuhi angka hidup yang layak sesuai nilai KHL, produktivitas, ekonomi dan pasar kerja. Dengan demikian proses penetapan upah dapat berjalan dengan baik tidak bertolak belakang antara para anggota dewan pengupahan yang terdiri dari beberapa unsur seperti APINDO, Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Sehingga dapat melindungi kesejahteraan buruh/pekerja namun tetap menguntungkan perusahaan dan meningkatkan daya tarik investor. Dari hasil analisis penulis, penetapan upah minimum ini diarahkan pada perlindungan bagi pekerja namun tetap mempertimbangkan faktor kemampuan pengusaha. Setiap pekerja dapat sejahtera namun perusahaan juga harus dapat terus berkembang. Hal ini sangat penting karena kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha sama-sama saling membutuhkan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, pandangan penetapan upah minimum dilihat dari sisi masing-masing pihak, baik segi pekerja maupun pengusaha sangatlah berbeda. Jika dilihat dari sisi pekerja, upah hanya dilihat dengan perbandingan antara besarnya upah dengan kebutuhan hidupnya. Namun jika dilihat dari sisi pengusaha melihat besarnya upah adalah dibandingkan dengan berapa jumlah pekerja di perusahaan tersebut.

4.2.5 Adanya Koordinasi dan Kerjasama dalam Penetapan Upah

Dari hasil wawancara tentang adanya koordinasi dan kerjasama dalam peneapan upah di Kabupaten Deli Serdang dilakukan melalui rapat atau pertemuan Unsur Pemerintah dari bidang ketenagakerjaan (Dinas Ketenagkerjaan) dengan unsur-unsur yang terlibat untuk bersama-sama mengusulkan besaran upah

yang akan ditetapkan. Dimana unsur Pemerintah sangat dibutuhkan perannya sebagai penengah apabila terjadi sengketa ataupun perselisihan antara pengusaha dan pekerja, selain itu pemerintah juga sebagai pemangku kepentingan untuk mengatur agar hubungan antara pengusaha dengan pekerja berjalan seimbang tanpa adanya pihak-pihak yang merasa lemah dan merasa kuat. Koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas di antara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dari hasil analisis penulis, koordinasi yang terjadi antara Kementerian Ketenagakerjaan mewakili unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha (APINDO), Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, Pakar. Instansi yang terkait ialah Kasubbag. Bantuan Hukum SetdaKab. Deli Serdang, Kabag. Perekonomian Dan Sumber Daya Alam SetdaKab. Deli Serdang, Disperindag, BAPPEDA, Badan Pusat Statistik, sudah sangat baik unsur-unsur tersebut bekerja sama dalam pengusulan upah agar dapat ditetapkan oleh Gubernur. Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa, kerjasama yang terjalin diharapkan tidak merugikan pekerja atau penerima upah, upah yang telah ditetapkan merupakan hasil persetujuan pihak-pihak yang terkait. Hasil kerjasama semua pihak kemudian disampaikan kepada Bupati dan dari Bupati diusulkan ke Gubernur untuk mendapatkan nilai upah minimum kabupaten tahun berikutnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun wawancara yang dilakukan penulis untuk melengkapi dalam penyajian data dan pembahasan, maka penulis menyimpulkan pokok-pokok permasalahan yang dibahas dan akan memberikan saran yang mungkin akan berguna kedepannya. Maka kesimpulan pada penelitian ini ialah :

Bahwa Kinerja Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) DI Kabupaten Deli Serdang sudah berjalan dengan maksimal dan baik.

Adapun yang menjadi tolak ukur penilaian tersebut ialah menurut kategorisasi terhadap hasil wawancara yang penulis lakukan kepada narasumber.

Maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa Kinerja Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Kabupaten Deli serdang sudah sesuai dengan PP No 78 Tahun 2015 dan proses penetapan Upah Minimum Kabupaten yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Kabupaten yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah, Pakar dan Akademisi dan telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Besarnya hasil Survey Kebutuhan Hidup Layak telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari pekerja.

Dewan Pengupahan akan menyampaikan hasil besaran upah tersebut kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi upah minimum. Gubernur mempunyai wewenang untuk menaikkan atau menurunkan besarnya hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan berbagai pertimbangan sebelum ditetapkan menjadi Upah Minimum. Disamping itu bagi Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Dengan ketentuan tersebut pekerja/buruh tidak lagi mendapat perlindungan secara penuh dalam hal pengupahan.

5.2 Saran

Penetapan Upah Minimum yang berlaku sampai saat ini masih dalam bentuk Surat Keputusan Gubernur sehingga dalam penerapan sanksi hukum terhadap pelanggaran tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu agar penerapan sanksi hukum dapat dilaksanakan secara optimal penetapan Upah Minimum perlu dituangkan dalam Peraturan Daerah (PERDA). Dengan penetapan Upah Minimum melalui PERDA maka wakil rakyat di DPR akan ikut terlibat dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh (masyarakat).

Apabila pihak-pihak yang terkait langsung dengan Hubungan Industrial yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh sudah dapat mendudukkan dirinya masing-masing sesuai peran dan fungsinya serta mampu berlaku adil dan bijaksana, mekanisme penetapan upah dapat diserahkan kepada kedua pihak tersebut. Hal ini mengingat bahwa antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai tujuan yang sama

yaitu demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Sementara itu yang mengetahui bagaimana kondisi dan kemampuan perusahaan adalah pihak Pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing.

Untuk pemerintah khususnya Dewan Pengupahan harusnya tidak hanya membentuk tim survey tetapi membentuk juga tim peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- , (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* .Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arifiyadi, Teguh SH. 2008. *Konsep tentang Akuntabilitas dan Implementasinya diIndonesia*, Jakarta.
- Bogdan dan Taylor. 2012. *Prosedur Penelitian. Dalam Moleong, Pendekatan Kualitatif. (him. 4)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husni, Lalu, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- , 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerajaan Indonesia*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.

Yahya, Yohanes. 2006. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graham Ilmu.

Zaeni Asyhadie. (2008). *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan

<https://ngada.org/menaker266-2000.htm> (diakses pada tanggal 18 Juni 2019)

<https://eprints.uny.ac.id/18599/4/BAB%20II%20%2810417141035%29.pdf>

(diakses pada tanggal 14 September 2019)

<http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BAB%20%286-33%29.pdf> (diakses pada tanggal 14 September 2019)

<https://www.materibelajar.id/2016/04/teori-kinerja-pengertian-pengukuran.html>

(Diakses tanggal 14 september 2019)

RIWAYAT HIDUP

Nama : Eni Lerian
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 21 Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Karya Gg. Rukun No: 39 Kec. Medan Barat
Nama Orang Tua
Nama Ayah : Asril Tanjung
Nama Ibu : Agustini
Alamat : Jl. Karya Gg. Rukun No: 39 Kec. Medan Barat

Pendidikan

1. Tahun 2003-2009 : SD Negeri 060849 Medan
2. Tahun 2009-2012 : SMP Yayasan Perguruan Laksamana Martadinata
3. Tahun 2012-2015 : SMA Negeri 3 Medan
4. Tahun 2015 sampai dengan sekarang tercatat sebagai mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Oktober 2019

Eni Lerian

Daftar wawancara

Nama : Eni Lirian

Npm : 1503100077

Judul : Kinerja Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Deli Serdang

A. Adanya tujuan penilaian/pengukuran kinerja.

1. Seberapa penting pelaksanaan pengukuran kinerja?
2. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap hasil kerja upah yang telah ditetapkan?
3. Apa cara yang dilakukan pemimpin untuk memotivasi pegawai/anggotanya?

B. Adanya Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

1. Apakah faktor kepemimpinan berperan penting dalam proses penetapan UMK?
2. Faktor sistem (seperti: Fasilitas kerja dan Infrastruktur) apa saja yang diperlukan dalam proses penetapan upah?
3. Bagaimana strategi/cara yang dilakukan agar para anggota Dewan Pengupahan memiliki semangat kerja yang tinggi?

C. Adanya akuntabilitas kinerja.

1. Dalam proses penetapan UMK apakah mempertimbangkan/memperhatikan akuntabilitas kinerja?

2. Sanksi apakah yang diberikan kepada perusahaan apabila perusahaan tidak mampu membayar upah sesuai UMK?
3. Bagaimana dengan kepuasan pekerja mengenai upah yang telah ditetapkan?

D. Adanya proses penetapan upah.

1. Bagaimana mekanisme penetapan upah minimum kabupaten?
2. Apa saja hal yang harus diperhatikan setiap akan menetapkan upah?
3. Kendala apa saja yang mungkin akan terjadi saat proses penetapan upah?

E. Adanya koordinasi dan kerjasama dalam penetapan upah.

1. Bagaimana koordinasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Dewan Pengupahan dalam penetapan UMK?
2. Terdiri dari unsur apa saja anggota dewan pengupahan kabupaten deli serdang?
3. Instansi dan organisasi apa saja yang terlibat dalam proses penetapan/pengusulan UMK?



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 • (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6626474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Cerdas, Cerdas & Terpercaya
 menjawab surat ini agar disebutkan
 nomor dan tanggalnya

Slk-1

PERMOHONAN-PERSETUJUAN
 JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Ketua Jurusan
 FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan,20.....

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Eni Lorian
 N P M : 1503100077
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
 Tabungan sks : 150 sks, IP Kumulatif 3,38

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pada Dewan Pengupahan dalam Penetapan UMK di Deli Serdang	<i>Ant</i>
2	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Deli Serdang	
3	Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Penetapan UMK di Dinas Tenaga Kerja Binjai	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Jurusan :
 Diteruskan kepada Dekan untuk
 Penetapan Judul dan Pembimbing.

Pemohon,

Medan, tgl.20.....

Ant
 Ketua,

Eni Lorian

(Eni Lorian)

Ant



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 10.075/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2019

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara tertanggal : 17 Desember 2018 dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **ENI LERIAN**
N P M : 1503100077
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PADA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UMK DI DELI SERDANG**
Pembimbing : Drs. R. KUSNADI, M.AP.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

3. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
4. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 17 Desember 2019.

Ditetapkan di Medan,
Medan, 22 Syawwal 1440 H
26 Juni 2019 M



Dekan

DR. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Peringgal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 10.075/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2019

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara tertanggal : 17 Desember 2018 dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **ENI LERIAN**
N P M : 1503100077
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **KINERJA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI DELI SERDANG**
Pembimbing : Drs. R. KUSNADL, M.AP.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 17 Desember 2019.

Ditetapkan di Medan,
Medan, 21 Muharrom 1441 H
21 September 2019 M



Dekan
Dr. ARIETN SALEH, S.Sos., MSP.

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertiagal.



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 2 JULI2019.

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : ENI LERIAN
N P M : 1503100071
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 10.075/SK/II.3/UMSU-03/F/2019.. tanggal 17. Desember 2018 dengan judul sebagai berikut :

PELAKSANAAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PADA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN
UMK DI DELI SERDANG

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Menyetujui :
Pembimbing

(Drs. R. KUSNADI, M. AP.)

Pemohon,

(..... ENI LERIAN)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 536/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Hari, Tanggal : Jum'at, 05 Juli 2019
W a k t u : 14.00 WIB s/d. selesai
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU
Pemimpin Seminar : Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
6	ENI LERIAN	1503100077	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	Drs. R. KUSNADI., M.AP.	PELAKSANAAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PADA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UMK DI DELI SERDANG
7	JAKA RIAN TO	1303100143	IDA MARTINELLI, S.H., M.M.	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR PM 108 TAHUN 2017 DI KOTA MEDAN
8	DANU MUHAZIR	1403100185	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	Drs. R. KUSNADI., M.AP.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NO. 2 TAHUN 2012 DALAM PELAKSANAAN PELESTARIAN LINGKUNGAN CAGAR BUDAYA DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN
9	FUADI	1503100031	Drs. R. KUSNADI., M.AP.	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	KOORDINASI VERTIKAL DALAM PELAKSANAAN PROGRAM KALI BERSIH DI KECAMATAN LANGSA BARO KOTA LANGSA
10	INDAH OKTAVIANI P	1503100063	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	IDA MARTINELLI, S.H., M.M.	IMPLEMENTASI PERDA KOTA MEDAN NO.13 TAHUN 2003 DALAM RANGKA PERTANGGUNGJAWABAN DAN LARANGAN PEMBUANGAN LIMBAH DI KAWASAN INDUSTRI MEDAN

Medan, 29 Syawwal 1440 H

03 Juli 2019 M



Dekan

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : ENI LERIAN
NPM : 1503100077
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : KINERJA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI DELI SERDANG

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	19.07.2019	Penyusunan Angket Wawancara	
2.	26.07.2019	Pengelolaan Data	
3.	30.07.2019	Bimbingan Bab 4	
4.	6.08.2019	Revisi Bab 4	
5.	12.08.2019	Pengelolaan Data.	
6.	25.08.2019	Bimbingan Bab 4 dan 5	
7.	10.9.2019	Revisi Bab 4, Bab 5, Abstrak	
8.	1.10.2019	Acc Skripsi.	

Medan,20.....

Dekan,

(Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.S.P.)

Ketua Program Studi,

(NAIL KHAIRIAH, IP, M.Pd.)

Pembimbing ke :

(Drs. R. KUSMAOL, M. AR.)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Sk-10

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI

Nomor : 879/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Pogram Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jum'at, 11 Oktober 2019
Waktu : 07.45 Wib s.d. selesai
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
6	ENI LERIAN	1503100077	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H	Drs. R. KUSNADI, M.AP	KINERJA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI DELI SERDANG
7	RISKI MUTIA DEWI	1503100109	IDA MARTINELLY, SH., MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. R. KUSNADI, M.AP	PELAKSANAAN PENGAWASAN INTERNAL PADA PROGRAM PENGELOLAAN PASAR TRADISIONAL DI DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BINJAI
8	MUTIA PUTRI	1503100078	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA
9	RAYZZA MAULANA	1503100121-P	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI QANUN KABUPATEN ACEH TAMIANG NOMOR 11 TAHUN 2008 DALAM RANGKA PEROLEHAN IZIN PENYELENGGARAAN HIBURAN DI KABUPTEN ACEH TAMIANG
10	FANI AZRIAN	1503100123	IDA MARTINELLY, SH., MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 6 TAHUN 2003 DALAM UPAYA PEMBINAAN DAN PENGAWASAN PRAKTEK TUNA SUSILA DI KOTA MEDAN

Notulis Sidang :

1.

Medan, 10 Shaffar 1441 H
09 Oktober 2019 M

Ditandatangani oleh :
Rektor
Wakil Rektor I

Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

Ketua,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Panitia Ujian



Sekretaris

Dra. ZULFAHMI, M.I.Kom



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 615/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2019
Lampiran : --
Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 23 Muharram 1441 H
23 September 2019 M

Kepada Yth : Kepala Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb

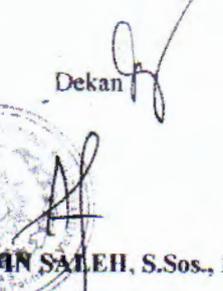
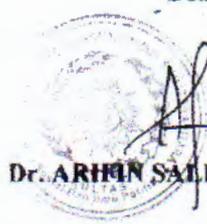
Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **ENI LERIAN**
N P M : 1503100077
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : IX (Sembilan) / Tabun Akademik 2019/2020
Judul Skripsi : **KINERJA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH
MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI DELI SERDANG**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan



Dr. **ARHIN SALEH**, S.Sos., MSP.



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jalan Karya Utama No. 1 Lubuk Pakam Kode Pos – 20514

Telepon/Faks. (061) – 795 3580

E-mail : disnaker@deliserdangkab.go.id Website : www.deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 24 September 2019

Nomor : 560/2347 /DK-I/DS/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi / Izin Melaksanakan
Penelitian/Riset/KKN

Kepada Yth;
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sumatera Utara
di-

T e m p a t

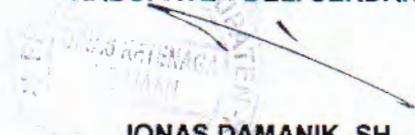
Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 615/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2019 tanggal 23 September 2019, yang dilaksanakan oleh :

- a. Nama : Eni Leria
- b. NPM : 1503100077
- c. Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
- d. Semester : IX (Sembilan) / Tahun Akademik 2019/2020
- e. Judul Skripsi : Kinerja Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Deli Serdang

Bahwa pihak kami tidak menaruh keberatan atas pelaksanaan kegiatan dimaksud diatas dengan kewajiban agar yang bersangkutan mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku dan menjaga ketertiban umum di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN DELI SERDANG**


JONAS DAMANIK, SH
Pembina Utama Muda
NIP.19600115 198602 1 006



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jalan Karya Utama No. 1 Lubuk Pakam Kode Pos – 20514

Telepon/Faks. (061) – 795 3580

E-mail : disnaker@deliserdangkab.go.id Website : www.deliserdangkab.go.id

Nomor : 560/1348 /DK-//DS/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Menyelesaikan
Riset

Lubuk Pakam, 24 September 2019

Kepada Yth;
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-

T e m p a t

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 615/KET//II.3-AU/UMSU-03/F/2019 tanggal 23 September 2019 perihal Mohon diberikan izin Penelitian Mahasiswa, yang dilaksanakan oleh :

- a. Nama : Eni Leria
- b. NPM : 1503100077
- c. Semester : IX (sembilan) / Tahun Akademik 2019/2020
- d. Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
- e. Judul Skripsi : Kinerja Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Deli Serdang

Benar telah melaksanakan riset di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN DELI SERDANG**


JONAS DAMANIK, SH
Pembina Utama Muda
NIP.19600115 198602 1 006