

**ANALISIS PENERAPAN KEBIJAKAN UPAH
MINIMUM KOTA PADA KARYAWAN SWALAYAN
(Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten
Magetan)**

SKRIPSI



AGUSTIN DWI MAHARDIKA WATI
NIM 210716130

Pembimbing:
Muchtim Humaidi, S.H.I., M.IRKH.
NIDN. 2027068103

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2020

**ANALISIS PENERAPAN KEBIJAKAN UPAH
MINIMUM KOTA PADA KARYAWAN SWALAYAN
(Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten
Magetan)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dalam Ilmu Ekonomi

Syariah



AGUSTIN DWI MAHARDIKA WATI
NIM 210716130

Pembimbing:

Muchtim Humaidi, S.H.I., M.IRKH.
NIDN. 2027068103

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Agustin Dwi Mahardika Wati

NIM : 210716130

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

ANALISIS PENERAPAN UPAH MINIMUM KOTA PADA KARYAWAN
SWALAYAN YANG ADA DI KECAMATAN PLAOSAN KABUPATEN
MAGETAN

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, Mei 2020
Pembuat Pernyataan,



Agustin Dwi Mahardika Wati
NIM. 210716130



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terakreditasi "B" Berdasarkan SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/AK-SURV/PT/XI/2016
 Jl. Puspita Jaya, Desa Pintu, Jenangan, Ponorogo 63492 Telp. (0352) 3591451
 Fax. (0352) 461893
 Website: www.iainponorogo.ac.id, email: febi@iainponorogo.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul
1	Agustin Dwi Mahardika Wati	210716130	Ekonomi Syariah	ANALISIS PENERAPAN UPAH MINIMUM KOTA PADA KARYAWAN SWALAYAN DI KECAMATAN PLAOSAN KABUPATEN MAGETAN

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 14 Mei 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Ummu Roudhotul Janah, M.Ag
 NIP. 197507162005012004

Menyetujui,

Muhammad Humaidi, S.H.I, M. IRKH
 NIDN. 2027068103



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Puspata Jaya, Desa Pirta, Jenangan, Ponorogo 63492 Telp. (0352) 3591451

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI :

Judul : Analisis Penerapan Upah Minimum Kota Pada Karyawan

Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

Nama : Agustin Dwi Mahardika Wati

NIM : 210716130

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI :

Ketua Sidang

Unun Roudlotul Janah, M.Ag

NIP. 197507162005012004

Penguji I

Agung Eko Purwana, SE., MSI.

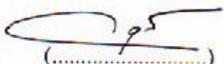
NIP. 197109232000031002

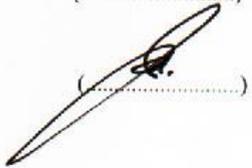
Penguji II

Muchtin Humaidi, S.H.I, M.IRKH

NIDN. 2027068103

()

()

()

Ponorogo, 14 Mei 2020

Mengesahkan,

Dewan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Lutfi Hadi Aminuddin, M.Ag.

NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agustin Dwi Mahardika Wati
NIM : 210716130
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Thesis : Analisis Penerapan Upah Minimum Kota
Pada Karyawan Swalayan di Kecamatan
Plaosan Kabupaten Magetan

Menyatakan bahwa naskah skripsi atau thesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIM Ponorogo yang dapat di akses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 26 Oktober 2020

Penulis



Agustin Dwi Mahardika Wati

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, penulis ucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan dan kelancaran sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai, Bapak Sardi dan Ibu Sukatmi, berjuta rasa trimakasih saya ucapkan kepada kedua orang terhebat dalam hidup saya karna senantiasa memberikan kasih sayang, slalu mendoakan, memberikan dukungan, dan bimbingan kepada saya sehingga saya bisa sampai pada tahap saat ini.
2. Spesial untuk orangterdekat saya Riza Anggara Putra, trimakasih slalu menguatkan dan memberikan dukungan dan motivasi slama saya menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

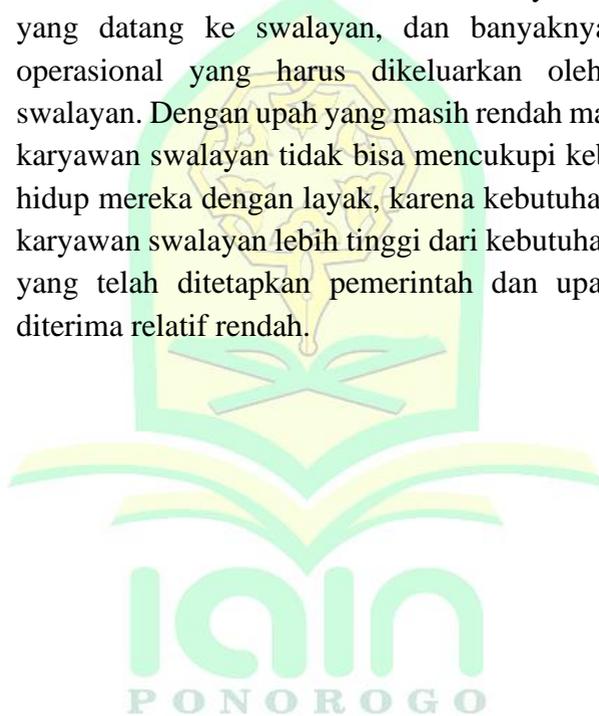
Wati, Agustin Dwi Mahardika. Analisis Penerapan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Program Studi Ekonomi Syariah.

Kata kunci: Penerapan Upah Minimum, Faktor Pertimbangan Penerapan Upah

Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kecamatan Plaosan ternyata belum dipatuhi sejumlah perusahaan, masih ada beberapa pegawai yang bekerja di swalayan masih belum menerima gaji sesuai penetapan UMK atau masih berada dibawah UMK. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang penerapan upah rata-rata yang diterima karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan dan implikasi upah rata-rata karyawan terhadap kebutuhan hidup layak karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dan termasuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian dilakukan pada Karyawan Swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian bahwa pihak dari swalayan yang ada di kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan belum sesuai dengan Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang menyebabkan pihak swalayan tidak bisa memberikan upah sesuai Upah Minimum Kota karena pendapatan dari swalayan tersebut relatif rendah karena minimumnya konsumen yang datang ke swalayan, dan banyaknya biaya operasional yang harus dikeluarkan oleh pihak swalayan. Dengan upah yang masih rendah maka para karyawan swalayan tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup mereka dengan layak, karena kebutuhan hidup karyawan swalayan lebih tinggi dari kebutuhan hidup yang telah ditetapkan pemerintah dan upah yang diterima relatif rendah.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Penerapan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan” sebagai salah satu bentuk persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Selanjutnya dalam menyelesaikan Skripsi ini banyak hambatan yang dihadapi yang tanpa bimbingan, saran, motivasi serta doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini tentu akan lebih sulit terwujud. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Dr. Hj. Siti Maryam Yusuf, M. Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo yang telah memberikan bantuan selama penulis mengikuti studi.
2. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo yang telah memberikan bantuan dan semangat selama penulis mengikuti studi.
3. Unun Roudlotul Jannah, M. Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.

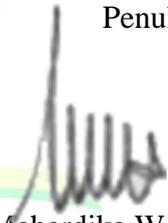
4. Muhctim Humaidi, S.H.I., M.IRKH. selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah memberikan arahan, bimbingan, dorongan, masukan, serta saran yang berharga bagi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Manshur Aziz selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan bimbingan selama menjadi mahasiswa IAIN Ponorogo.
6. Segenap Dosen Civitas Akademika Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo yang telah memberikan ilmu serta bantuan dan kemudahan selama penulis menempuh perkuliahan di IAIN Ponorogo.
7. Orang tua penulis yang selalu mendukung dalam setiap langkah dengan doa yang tulus serta tidak pernah terputus.
7. Karyawan Swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan yang telah memberikan kesempatan pada saya untuk melakukan penelitian disini, memberikan semangat dan dukungan serta doa untuk saya agar mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat terdekat saya Tety Eka Oktaviyani, Intan Nuraini, Frida Ratnasari, Zulfatul Jannah, Santik Nuril Khasanah, Anita Widyasari, Yulli Anindya Terimakasih telah memberi dukungan semangat dan menemani saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman jurusan Ekonomi Syariah 2016 khususnya kelas Ekonomi Syariah A yang tak mampu didefinisikan satu persatu personilnya, tanpa adanya semangat, dukungan, dan

bantuan dari kalian semua tak mungkin dapat saya capai dengan sendirinya.

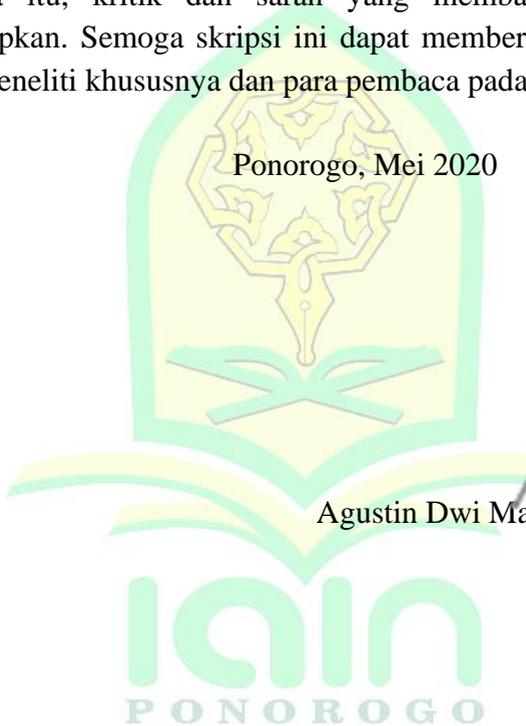
Semoga Allah SWT membalas semua amal baik mereka dengan balasan yang lebih baik dari apa yang telah mereka berikan. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Ponorogo, Mei 2020

Penulis



Agustin Dwi Mahardika Wati



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II : KONSEP UPAH MINIMUM KOTA MAGETAN	

A. Kajian	
Teori.....	9
1. Teori Upah.....	9
a. Kebijakan Upah Minimum.....	15
b. Ketentuan dan Penetapan Upah Minimum.....	16
c. Prinsip dalam Penetapan Kebijakan Upah Minimum di Indonesia.....	20
2. Hubungan Kebutuhan Hidup Layak Upah Minimum Kabupaten.....	21
a. Hubungan Swalayan dan Kebutuhan Hidup.....	23
b. Penetapan UMK Bagi Karyawan.....	26
B. Kajian Pustaka.....	30
C. Kerangka Berfikir.....	36

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	40
D. Teknik Pengumpulan Data.....	40
E. Teknik Analisis Data	42
F. Teknik Pengecekan Kebenaran Data.....	43

BAB IV : DATA DAN ANALISIS DATA

A. DATA UMUM	
1. Gambaran Umum Kecamatan Plaosan	45

2. Gambaran Umum Tentang Perkembangan Swalayan.....	48
3. Perkembangan Pendapatan Tenaga Kerja.....	52
4. Pengeluaran penduduk dan konsumsi makananan.....	54
5. Tinjauan umum kondisi karyawan swalaya.....	55
B. DATA KHUSUS	
1. Penerapan Upah Rata-rata yang diterima Karyawan Swalayan.....	57
2. Implikasi Upah rata-rata karyawan swalayan.....	61
C. Analisis Data	
1. Analisis penerapahan upah rata-rata karyawan swalayan.....	64
2. Analisis Implikasi upah rata-rata karyawan.....	68

BAB V:

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kesimpulan Penerapan Upah
Minimum Kota.....73
2. Kesimpulan Implikasi upah rata-rata
karyawan..... 74

B. Saran 74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN RIWAYAT HIDUP

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan didalam hubungan industrial maupun perusahaan. Di satu sisi upah adalah hak bagi karyawan sebagai imbalan atau jasa atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap karyawan atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan upah minimum oleh pemerintah.¹

Dalam penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kota atau Kabupaten (UMK), Dewan pengupahan Daerah melakukan survei pasar mengenai harga 60 komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan kemudian merumuskan saran, memberi rekomendasi dan pertimbangan kepada Gubernur atau Bupati atau Walikota dalam menetapkan upah minimum.

¹M. Azmi Wildan, "*Pemberian Upah*", (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2012), hal 11

Berkaitan dengan upah atau pengupahan, maka perlu dipahami mengenai Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK). UMP adalah tingkat upah terendah bagi kabupaten atau kota yang berada diwilayah provinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kota atau kabupatrn bermaksud akan mengatur besarnya upah minimum Kabupaten (UMK), maka Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang bersangkutan ditetapkan oleh gubernur dan harus lebih tinggi 1 upah Minimum Provinsi (UMP)

Pertimbangan lainnya adalah peningkatan kesejahteraan karyawan, produktivitas makro dan pertumbuhan daerah dan nasional, bahkan faktor inflasi dan insentif perumahan dan transportasi bagi pekerja pun dapat dipertimbangkan sehingga upah karyawan dapat naik secara signifikan.

Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kecamatan Plaosan ternyata belum dipatuhi sejumlah perusahaan, masih ada beberapa pegawai yang bekerja di swalayan masih belum menerima gaji sesuai penetapan UMK atau masih berada dibawah UMK. Padahal kenaikan UMK terbaru telah ditetapkan oleh Dinas Sosial tenaga kerja Kabupaten Magetan akan tetapi sejumlah perusahaan masih belum melakukan kenaikan gaji kepada karyawan, bahkan masih jauh dibawah UMK. Swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan antara

lain adalah ADA Swalayan, Salima Swalayan, Ina Swalayan, Sejahtera Swalayan, Lala Swalayan.

Gaji yang diterima para karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan rata-rata mendapatkan upahnya sebesar Rp. 600.000,00 sedangkan UMK terbaru yang telah ditetapkan oleh pemerintah adalah Rp.1.913.321,73.

Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tidak hanya berpatokan pada nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL), ada variabel lain yang digunakan sebagai patokan. "Sesuai dengan Permenakertrans No. 13 tahun 2012, variabel lainnya yang dijadikan sebagai patokan yaitu produktivitas makro, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha yang paling tidak mampu (marginal),"

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain karena adanya pekerjaan yang harus dilakukan dimana ada unsur perintah, upah dan waktu. Hubungan kerja ini terjadi antara karyawan dengan pemberi kerja yang sifatnya individual. Para karyawan mempunyai hak untuk membentuk suatu organisasi pekerja bagi kepentingan para karyawan tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang karyawan.

Upah merupakan hak karyawan yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Di samping

itu perlu dikembangkan struktur upah yang tidak rumit dan adanya komponen upah yang jelas sesuai kebutuhan.

Mekanisme penetapan upah dan kenaikan upah sebaiknya diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh dan antara karyawan dengan pengusaha secara musyawarah mufakat. Seluruh hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha termasuk didalamnya upah, perlu diatur dan disepakati oleh kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja bersama tersebut diharapkan proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis karena segala hak dan kewajiban masing-masing pihak telah disepakati bersama. Sedangkan Upah Minimum Sektoral (UMS) adalah upah minimum bagi sektor yang bersangkutan dan harus lebih tinggi dari Upah Minimum Profinsi (UMP) maupun Upah Minimum Kabupaten (UMK). Oleh karena itu upah minimum sektoral hanya diberlakukan terhadap sektor-sektor tertentu yang memiliki kemampuan lebih baik.

Pengaturan pengupahan utamanya perlu mempertimbangkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang dari waktu ke waktu senantiasa meningkat, serta kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu, penetapan Upah Minimum dan kenaikan Upah Minimum perlu dilakukan dan dikaji secara cermat sehingga semua pihak dapat menarik manfaat. Kenaikan Upah Minimum yang terlalu drastis akan

merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/landai tidak menguntungkan karyawan, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan karyawan tidak akan tercapai. Oleh karena itu kenaikan Upah Minimum perlu diketahui dan disetujui oleh semua pihak.

Penetapan Upah Minimum sampai saat ini umumnya masih jauh dibawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum. Hal inidikarenakan pada faktor kemampuan perusahaan yang masih cukup kesulitan apabila Upah Minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Penerapan Upah Minimum Kota Pada Karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dikemukakan dapat di usulkan penulis sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan upah rata-rata yang diterima karyawan Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan ?
2. Bagaimana implikasi upah rata-rata karyawan terhadap kebutuhan hidup layak (KHL) karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan upah rata-rata yang diterima karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.
2. Untuk mendeskripsikan Implikasi Upah rata-rata karyawan terhadap kebutuhan hidup layak karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat atau kegunaan yang bisa diperoleh:

1. Manfaat teoritis
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang bernilai ilmiah bagi pengembangan teori ilmu Ekonomi Syariah. Selain itu, penelitian ini juga digunakan untuk mengetahui dan memahami secara mendalam mengenai analisis penerapan upah minimum kota pada karyawan swalayan yang nantinya akan berguna sebagai bahan untuk kajian menyusun hipotesis bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan masukan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam bisnis swalayan seperti pihak pemilik swalayan dan karyawan swalayan. Pihak-pihak yang akan mempraktikkan seperti para pemilik swalayan yang, yaitu ADA swalayan, Salima Swalayan, Ina Swalayan. Sejahtera Swalayan, Lala Swalayan.
- b. Bagi Pemerintah Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan dapat dijadikan sebagai bahan masukkan dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan upah minimum kota khususnya upah sektoral.
- c. Bagi manajemen swalayan dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk memberikan upah yang sesuai terhadap karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan dalam penulisan skripsi ini, peneliti membagi skripsi ini menjadi tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian isi, bagian akhir.

Bagian awal skripsi ini memuat tentang pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman persembahan, kata pengantar, translitrasi dan daftar isi.

Bagian isi dari skripsi ini terdiri dari lima bab, di mana gambaran mengenai tiap bab dapat menyusun paparan sebagai berikut:

Bab pertama berisikan pendahuluan yang merupakan gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran secara keseluruhan terhadap skripsi ini,

yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Selanjutnya pada bab kedua berisikan kajian teori yang digunakan penulis yang terdiri dari teori upah, kebijakan upah minimum, ketentuan dan penetapan upah minimum, prinsip-prinsip dalam penetapan kebijakan upah minimum di Indonesia, hubungan kebutuhan hidup layak dengan upah minimum kabupaten, hubungan swalayan dan kebutuhan hidup layak, penetapan upah minimum kabupaten bagi karyawan.

Bab ketiga merupakan metode penelitian tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, teknik analisis data, serta metode analisis pengecekan keabsahan data data yang digunakan penyusun dalam penulisan ini.

Bab keempat merupakan hasil analisis data yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian serta pembahasan serta penemuan-penemuan di lapangan yang kemudian dikomparasikan dengan apa yang selama ini ada dalam teori. Yang kemudian data tersebut dianalisis sehingga mendapatkan hasil data yang valid dari penelitian yang dilakukan terhadap pengelolaan Upah Minimum Kota pada karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

Bab kelima merupakan penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penulisan yang dilakukan peneliti serta kata penutup sebagai akhir dari isi pembahasan.

BAB II

UPAH MINIMUM KOTA PADA KARYAWAN SWALAYAN

A. Kajian Teori/Landasan Teori

1. Teori Upah

Teori dana upah, Upah dana buruh tidak perlu menantang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana ini berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula.

Yang dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Bahwa, khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh

majikan atau negara yang disebut dana anak-anak. Dalam teori ekonomi pengertian upah dilihat dari dua pihak. Pertama pihak pengusaha, upah merupakan pembayaran atas jasa-jasa fisik atau mental yang disediakan oleh tenaga kerja. Dan yang kedua pihak tenaga kerja, upah merupakan imbalan jasa fisik atau mental yang diberikan pada pengusaha.

Dari pengertian tersebut maka upah berperan penting dalam menentukan KHL pada karyawan. Menurut teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.² dalam pencapaian kesejahteraan tenaga kerja, upah memegang peranan yang sangat penting.

Pada prinsipnya sistem pengupahan adalah mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya yang mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang. Sistem pengupahan merupakan

¹Sukirno, Sadono *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 54

kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Sistem pengupaha di Indonesia pada umumnya berdasarkan pada tiga fungsi upah yaitu: Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, Mencerminkan imbalan atas hasil kerja sekarang, Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktifitas kerja. Sistem penggajian di Indonesia berbeda-beda bagi pekerja, karena pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tamatan pendidikan dan pengalaman kerja.

Sistem pengupahan di Indonesia mempunyai beberapa masalah yaitu: Masalah pertama bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dipandang sebagai beban karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada karyawan, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Dipihak lain, karyawan dan keluarga biasanya menganggap upah sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang.³

Masalah kedua dibidang pengupahan berhubungan keragaman sistem pengupahan dan

²<http://hukum-online.com.htm>.

besarnya ketidakseragaman antara perusahaan perusahaan. Sehingga kesulitan sering ditemukan dalam perumusan kebijaksanaan nasional, misalnya dalam hal menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lainlain.

Masalah ketiga yang dihadapi dalam bidang pengupahan dewasa ini adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Banyak karyawan yang berpenghasilan rendah bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimumnya yang menyebabkan rendahnya terhadap tingkat upah pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam dua golongan yaitu pertama terhadap rendahnya tingkat kemampuan manajemen pengusaha dimana tingkat kemampuan manajemen yang rendah banyak menimbulkan keborosan dana, sumber-sumber dan waktu yang terbuang percuma.

Akibatnya karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan biaya produksi perunit menjadi besar. Dengan demikian pengusaha tidak mampu membayar upah yang tinggi. Penyebab kedua akibat rendahnya produktifitas karyawan sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk upah yang rendah juga. Akan tetapi rendahnya produktivitas kerja ini justru dalam banyak hal diakibatkan oleh tingkat penghasilan, kualitas sumber daya manusia yang rendah, tingkat

pendidikan, keterampilan dan keahlian yang kurang.

Sehubungan dengan masalah-masalah diatas sebagai pemecahannya pemerintah telah menerapkan upah minimum memenuhi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya. Dengan demikian kebijaksanaan itu adalah: Meningkatkan produktivitas karyawan, menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu dan mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.⁴

Tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:⁵

Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa

³<http://wikipedia.org/Upah-Minimum-regional>

⁴Sumarsono, Sony, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta : Graha Ilmu 2003), 13

produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi (*scale effect*).

Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padatmodal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerjadengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian ataupun penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

Definisi upah pada UU No 13 tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi 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.⁶

1. Kebijakan Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya (UU No. 13 Tahun 2003). Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi. Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Sebagaimana yang telah diatur dalam PP No.8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional

⁵Santanoe, Kartonegoro, "*pengupahan teori, hukum, dan Manajemen*", (Jakarta: 2010) 31-32

maupun subsektoral, meskipun saat ini baru upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah. Berdasarkan Undang Undang No 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Definisi tersebut terdapat dua unsur penting dari upah minimum yaitu adalah:

- a. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktupertama kali dia diterima bekerja.
- b. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secaraminimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga.

Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan "*living wage*", yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya. Upah minimum dapat mencegah pekerja dari eksploitasi tenaga kerja terutama yang *low skilled*. Upah minimum dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran seperti yang diperkirakan teori ekonomi konverisional.⁷

2. **Ketentuan dan Penetapan Upah Minimum**

⁶Eggi Sudjana, *Upah dalam Pandangan Islam*, (Republika : 1 Mei 2002), 6

pemerintah setiap tahun atau sekali dalam dua tahun menetapkan upah minimum untuk setiap provinsi atau untuk beberapa daerah kabupaten yang berdekatan. Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk:

- a. Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar yang surplus, yang mendorong mereka menerima upah di bawah tingkat kelayakan.
- b. Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar kerja untuk akumulasi keuntungannya;
- c. Sebagai jaring pengaman untuk tingkat upah karena satu dan lain hal jangan turun lagi.
- d. Mengurangi tingkat kemiskinan absolute pekerja, terutama bila upah minimum tersebut di kaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya.
- e. Mendorong peningkatan produktivitas baik melalui perbaikan gizi dan kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum.
- f. Meningkatkan daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum.
- g. Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis.

Penetapan besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan undang-undang republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditentukan oleh dewan pengupahan yang anggotanya terdiri dari pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pakar praktisi. Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja, Dewan Pengupahan Nasional yang merupakan lembaga independen terdiri dari pakar praktisi dan lain sebagainya yang bertugas memberikan masukan kepada pemerintah, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia sebagai penyalur aspirasi pekerja dan wakil pengusaha melalui Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)⁸. Semua pihak yang berwenang bertugas mengevaluasi tingkat upah minimum yang berlaku pada saat tertentu dan memutuskan apakah tingkat upah tersebut sudah saatnya dinaikkan atau belum.

Tujuan penetapan Upah Minimum ada 2 (dua) yaitu tujuan makro dan tujuan mikro. Tujuan makro ialah berupa :

- a. Pemerataan, bahwa kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan antarkaryawan/pekerja tingkat bawah dan tingkat paling atas.

⁷Ibid., 7.

- b. Peningkatan daya beli karyawan, Kenaikan Upah Minimum secara langsung akan meningkatkan daya belikaryawan/pekerja yang akan mendorong ekonomi rakyat.
- c. Perubahan struktur biaya perusahaan, Kenaikan Upah Minimum akan memperbaiki/merubah struktur upah terhadapstruktur biaya produksi.
- d. Peningkatan produktivitas, peningkatan Upah Minimum akan memberikan insentif bagi karyawan/pekerjauntuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitasperusahaan.

Tujuan mikro ialah berupa :

- a. Sebagai jaring pengaman, agar upah terendah tidak semakin merosot.
- b. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi.
- c. Meningkatkan penghasilan karyawan tingkat terendah. Meningkatkan etos dandisiplin kerja.
- d. Memperlancar komunikasi antara karyawan dan pengusaha.

Peran karyawan/karyawati, pengusaha dan pemerintah sangat diperlukan dalam menyikapi dampak penetapan Upah Minimum.Tidak bisa hanya pengusaha saja yang harus menanggung dampak penetapan Upah

Minimum ini. Dengan pengertian dan pemahaman serta kerjasama dari semua pihak yang terkait dengan hubungan industrial ini maka dapat dicapai tujuan bersama yaitu pekerja/buruh sejahtera, perusahaan berkembang dan lestari serta pemerintah dapat menjaga perkembangan dan peningkatan perekonomian dengan baik.⁹

3. Prinsip-Prinsip dalam Penetapan Kebijakan Upah Minimum di Indonesia

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999 menyatakan bahwa adasepuluh prinsip-prinsip yang harus ditaati dalam penetapan kebijakan upah minimum di Indonesia adalah sebagai berikut :

2. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
3. Upah minimum wajib dibayar kepada bekerja secara bulanan atau dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha misalnya untuk upah mingguan atau upah dua mingguan.
4. Besarnya upah pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap, atau dalam masa percobaan adalah serendah-rendahnya sebesar upah minimum.

⁷Muwartie B Raharjo, *Upah dan Kebutuhan Hidup...*

5. Upah minimum hanya berlaku untuk pekerja yang bekerja dibawah satu tahun.

Upah Minimum Kabupaten adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya pada suatu Kabupaten/Kota pada suatu tahun tertentu (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989).

Pemerintah Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan telah menetapkan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) daerah itu untuk tahun 2020 sebesar Rp1.913.321,73. Penetapan tersebut dituangkan melalui keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019.

6. **Hubungan Kebutuhan Hidup Layak dengan Upah Minimum Kabupaten**

Indonesia sebenarnya sudah memiliki gagasan awal konsepsi upah layak melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.17 Tahun 2005 yang menetapkan komponen kebutuhan hidup layak yang akan dipenuhi secara bertahap. Penahapan yang dinyatakan dalam peraturan tersebut dapat dipercepat dan dijadikan dasar untuk mematangkan pengonsepan upah layak. Indonesia juga telah memiliki undang-

undang sistem jaminan sosial nasional yang akan efektif berlaku bulan Oktober 2009.

Undang-undang ini merupakan perwujudan dari kewajiban pemerintah terhadap warga negaranya. Dalam dua tahun terakhir beberapa serikat buruh di Indonesia aktif terlibat dalam penyempurnaan undang-undang tersebut serta mengusulkan berbagai langkah untuk mendorong pelaksanaan undang-undang yang efektif. Kedua peraturan tersebut dapat saling melengkapi untuk dijadikan dasar dalam mewujudkan konsep upah layak. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan upah minimum oleh pemerintah. Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan/atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya.

Sejak tahun 1995 penetapan Upah Minimum diarahkan untuk mencapai standar Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Di samping itu perhitungan Upah Minimum tidak lagi atas dasar harian, tetapi bulanan di mana satu bulan adalah 30 hari, demikian pula perhitungan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).¹⁰

⁸Muwartie B Raharjo, *Upah dan Kebutuhan Hidup*, Vo; 22, no 26, 1993, hal 214

7. Hubungan Swalayan dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Swalayan adalah tempat perbelanjaan berbentuk toko yang menjual berbagai macam makanan, minuman segar maupun hasil olahan, serta macam-macam perlengkapan rumah tangga. Pada umumnya pasar swalayan menempati ruang yang luas, karena ragam barang yang dijual, pasar itu di kenal dengan istilah supermarket. Istilah supermarket di Indonesia menjadi pasar swalayan, karena di dalam transaksinya para pembeli melayani diri sendiri (Swalayan). Kehadiran swalayan disukuri oleh sebagian warga di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

Harga yang relatif lebih murah serta aneka jenis barang yang jarang ditemui di toko lain di Kendari, menjadi alasan warga untuk antusias berbelanja. Selama ini beberapa swalayan kelas menengah di Kendari mematok harga jual yang lebih tinggi dibanding dengan standar Hypermart. Tentu saja konsumen menjadi punya pilihan dengan hadirnya Hypermart. Kenaikan terhadap KHL maka akan diikuti dengan kenaikan UMK di Kota Kendari. (Peraturan Menteri no. 17 2005).

Standar KHL terdiri dari beberapa komponen yaitu sebagai berikut:

- a. Makanan & Minuman (11 items) yaitu :
Sumber protein (daging, ikan segar dan telur ayam), kacang-kacangan (tempe dan tahu) ,

susu bubuk, gula pasir, minyak goreng, sayuran, buah-buahan, karbohidrat lain (tepung terigu), teh atau kopi, dan bumbu-bumbuan.

- b. Sandang (9 items) yaitu : Celana panjang/rok/pakaian muslim, celana pendek, ikat pinggang, kemeja lengan pendek/ blouse, kaos oblong/bh, celana dalam, sarung/kain panjang, sepatu, kaos kaki, perlengkapan pembersih sepatu (semir sepatu dan sikat sepatu), sandal jepit, handuk mandi, perlengkapan ibadah (sajadah, mukena dan peci dll).
- c. Perumahan (19 items) yaitu : Sewa kamar, dipan/tempat tidur, perlengkapan tidur (kasur busa dan bantal busa), sprei dan sarung bantal, meja dan kursi, lemari pakaian, sapu, perlengkapan makan (piring makan, gelas minum, dan sendok garbu/makan), ceret aluminium, wajan aluminium, panci aluminium, sendok masak, rice cooker ukuran $\frac{1}{2}$ liter, kompor dan perlengkapannya kompor 1 tungku, selang dan regulator serta tabung gas 3 kg, gas elpiji, ember plastik, gayung plastik, listrik, bola lampu hemat energi, air bersih, sabun cuci pakaian, sabun cuci piring (colek), setrika, rak portable plastik, pisau dapur dan cermin.
- d. Pendidikan (2 item) yaitu : Bacaan/ radio dan ballpoint/pensil.

- e. Kesehatan (5 items) yaitu : Sarana kesehatan (pasta gigi, sabun mandi, sikat gigi, shampo dan pembalut), deodorant, obat anti nyamuk, potong rambut dan sisir.
- f. Transportasi (1 item) yaitu : Transportasi kerja dan lainnya.
- g. Rekreasi dan Tabungan (2 item) yaitu : Rekreasi dan tabungan.

Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha diperusahaan bersangkutan.

Meskipun kenaikan upah diberikan setiap tahun, namun besarnya kenaikan tidak sepadan dengan kenaikan harga barang-barang kebutuhan pokok, sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Namun secara umum kondisi sosial ekonomi para karyawan pada umumnya ditingkat menengah ke bawah. Hal ini disebabkan karena pendapatan yang mereka peroleh tidak sepenuhnya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dimana harga-harga barang semakin mahal.

Ketidak cukupan upah/gaji yang diterima guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari diatasi dengan mencari penghasilan tambahan (seperti ojek), mencari pinjaman uang ke perusahaan tempat bekerja atau dibantu oleh anggota rumah tangga yang lain yang bekerja (seperti istri menjadi buruh cuci-setrika).¹¹

8. **Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bagi Karyawan**

Setiap Perusahaan sudah mempunyai prediksi kemungkinan kenaikan Upah Minimum yang selanjutnya prediksi tersebut dimasukkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Dengan penyusunan prediksi kenaikan Upah Minimum tersebut maka diharapkan perusahaan dapat melakukan proses produksinya untuk mencapai target dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Namun prediksi kenaikan Upah Minimum yang dibuat oleh Pengusaha terlalu kecil dan tidak sepadan dengan realita kenaikan Upah Minimum hal ini dikarenakan para Pengusaha tidak menginginkan biaya tenaga kerja mempengaruhi pencapaian kinerja

⁹Maimun, Sholeh. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: *Teori serta Beberapa potretnya di Indonesia, Volume 4 Nomor 1, April 2007*

perusahaan yang berdampak pada pencapaian Laba (Rugi) Perusahaan.

Ketua Asosiasi Perusahaan Indonesia (APINDO) untuk Hubungan Industrial dan Advokasi, peranan dasar dari upah minimum yaitu sebagai berikut :

- a. Memberikan perlindungan bagi sejumlah kecil pekerja dan buruh berpenghasilan rendah yang dianggap rentan dalam pasar kerja,
- b. Menjamin pembayaran upah yang dianggap wajar, yang tidak terbatas pada kategori pembayaran upah terendah,
- c. Memberikan perlindungan dasar pada struktur upah sehingga merupakan jaring pengaman terhadap upah yang terlalu rendah, dan Sebagai instrumen kebijakan makro ekonomis untuk mencapai tujuan nasional berupa pertumbuhan dan stabilitas ekonomi, serta pemerataan penghasilan.

Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta dijadikan sebagai barometer dalam menetapkan UMP daerah lain, dan ia mengemukakan bahwa kenaikan UMR/UMP rata-rata 5 tahun terakhir lebih kurang 35 %, dan itu telah melampaui kenaikan produktivitas. Kenaikan UMR/UMP DKI Jakarta 5 tahun terakhir sebesar 38,1 %, dengan tingkat inflasi rata-rata 8,7 % dan pertumbuhan ekonomi 4,1 %. Untuk itu Asosiasi Pengusaha Indonesia

(APINDO) merekomendasikan dalam hal kebijakan penetapan besaran upah, yakni:

1. Besar upah harus selalu dikaitkan dengan produktivitas.
2. Besarnya kenaikan upah disesuaikan dengan laju inflasi dan pertumbuhan ekonomi.
3. Semestinya upah minimum adalah batas bawah upah di pasar tenaga kerja. Idealnya upah minimum dapat memenuhi kebutuhan pokok yang layak. Apabila terjadi ketidaksesuaian tingkat hidup layak dengan pertumbuhan ekonomi maka diperlukan fleksibilitas untuk menjamin perluasan lapangan kerja.
4. Upah Minimum ditentukan oleh perundingan Bipartit di Plant-level. Data menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan membayar Upah Minimum Provinsi (UMP) berbeda. Harus dihindari bahwa penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) menguntungkan perusahaan besar dan merugikan perusahaan skala kecil dan sektor informal. Upah Minimum ditentukan dalam kurun waktu tidak terlalu pendek (2 ~ 3 tahunan), dan
5. Reformasi Dewan Pengupahan. Dalam menangani kebijakan pengupahan, perlu diseimbangkannya dengan pertimbangan kepentingan umum yang lebih luas, disamping tetap harus memperhatikan semua kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Karena Upah Minimum ditentukan di level *Plant* maka

Dewan Pengupah tugasnya memberikan kriteria pokok yang wajib dijadikan acuan dalam menentukan Upah Minimum.

Ketua Umum Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, mengusulkan mekanisme pengupahan yang baru, yakni dengan tiga cara yaitu sebagai berikut :

- a. Upah minimum sebagai jaring pengaman (ditetapkan tripartit). Ini adalah upah terendah yang diterima buruh lajang, bekerja kurang dari satu tahun. Ini merupakan bentuk upah proteksi, tanggung jawab negara terhadap warganya, yang ditetapkan di tiap propinsi/kota/kabupaten.
- b. Penetapan upah secara bipartit (dirundingkan antara Serikat Buruh(SB) atau karyawan dan pengusaha) yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama(PKB), misal:
 - Bila margin keuntungan 10 % maka upah naik 10 %.
 - Bila rugi 10 %, maka upah bisa tidak naik, atau bisa turun. Tetapi tidak boleh dibawah Upah Minimum yang ditetapkan Dewan Pengupahan Regional.
 - Dewan Pengupahan Regional (bertugas merumuskan upah sebagai jaring pengaman di tingkat propinsi, melakukan survey).

- Komposisi dewan pengupahan : bisa unsur tripartit atau tripartit plus, atau lembaga pengupahan independen.
- Upah ini meliputi untuk ; sektor informal, buruh lepas, pembantu rumahtangga, perusahaan dengan buruh diatas 10 (sepuluh) orang.
- Dewan Pengupahan Nasional (merumuskan kebijakan dan sistem pengupahan nasional, perubahan komponen upah, skala upah, mengumumkan upah jaring pengaman yang dibuat propinsi). Komposisi dewan pengupahannya, yakni kelembagaan tripartit plus.
- Periode Penetapan Upah dilakukan 2 tahun sekali.
- Upah secara individual (khusus untuk profesional atau konsultan). Yakni, pengupahan individual ditetapkan sendiri antara seorang buruh dengan manajemen.¹²

2. Kajian Pustaka

Studi Penelitian Terdahulu atau kajian pustaka ini dimaksudkan sebagai bahan pertimbangan, perbandingan dan penelitian sebelumnya yang tentunya masing-masing mempunyai andil besar mencari teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi yang dapat dijadikan landasan teoritis

¹⁰Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008) 73

bagi penelitian yang hendak dilakukan. Daftar dan karya penelitian yang peneliti tersebut jadikan sebagai kajian pustaka.

Kistanto, Ilham (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Jember”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jember pada tahun berikutnya akan terus meningkat seiring tingginya harga kebutuhan pokok sebagai pelindung upah minimum bagi para buruh. Penelitian ini fokus pada analisis explanatory, yaitu menggunakan metode *Ordinary Least Square (OLS)*.

Estimasi OLS menunjukkan bahwa variabel independen dapat berpengaruh terhadap variabel dependen pada jangka waktu tertentu. Regresi linier berganda digunakan karena penelitian ini mencakup lebih dari dua variabel, dimana dalam regresi linier berganda variabel dependen dipengaruhi pada dua atau lebih variabel independen. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah yang pertama, seberapa besar pengaruh kebutuhan hidup layak, produk domestik regional bruto dan tingkat inflasi terhadap penentuan upah minimum kabupaten Jember secara bersama-sama. Yang kedua, seberapa besar pengaruh kebutuhan hidup layak, produk domestik bruto dan tingkat inflasi terhadap penentuan upah minimum kabupaten Jember secara persial.

Persamaan pada skripsi ini yaitu sama-sama menggunakan landasan teori menetapkan upah. Sedangkan perbedaannya, pada skripsi ini yang

diteliti adalah perusahaan dalam bidang ritel yaitu swalayan, sedangkan dalam penelitian sebelumnya pada semua sektor perekonomian yang ada di Kabupaten Jember.

Wardani, Dhian Katriani Kusuma Prima (2012) penelitian yang berjudul “Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Purbalingga”. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana proses aksi demonstrasi buruh dalam menyikapi kebijakan pemerintah Provinsi tentang Upah Minimum Regional Kabupaten Sidoarjo dan Bagaimana dampak yang terjadi setelah buruh melakukan demonstrasi menuntut kebijakan dari pemerintah Provinsi tentang Upah Minimum Regional kabupaten Sidoarjo.

Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa proses penetapan upah minimum kabupaten di Kabupaten Purbalingga adalah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan upah minimum. Pengaturan mengenai mekanisme penetapan upah minimum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 Tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Permenakertrans Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Tahapan pengupahan dilakukan oleh Dewan pengupahan yang dibentuk dengan Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan pengupahan.

Proses penetapan ini dimulai dari penyusunan tim survei oleh Dewan Pengupahan untuk meninjau langsung ke pasar berkenaan dengan harga kebutuhan yang dikonsumsi oleh masyarakat dengan ukuran pria/wanita lajang sesuai Permenakertrans No. PER./17/MEN/VII/2005 tentang Komponen dan pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Persamaan pada skripsi ini yaitu sama-sama menggunakan landasan teori menetapkan upah. Sedangkan perbedaannya, pada skripsi ini yang diteliti adalah perusahaan dalam bidang ritel yaitu swalayan, sedangkan dalam penelitian sebelumnya pada PT. Parin di Kabupaten Sidoarjo.

Febrianica, Danny Nur (2015) penelitiannya yang berjudul “Analisis Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Kemiskinan Di Indonesia”. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana karakteristik pekerja yang tergolong miskin di Indonesia dan bagaimana dampak dari kebijakan upah minimum terhadap probabilitas pekerja untuk menjadi miskin atau tidak miskin di Indonesia.

Dengan demikian hasil penelitian ini pertama menunjukkan bahwa pekerja yang tergolong miskin di Indonesia memiliki karakteristik berada pada umur tua (>66 tahun), memiliki pendidikan terakhir Sekolah Dasar, bekerja di sektor pertanian dan jasa, tinggal di daerah perkotaan.

Sedangkan hasil penelitian yang kedua menunjukkan bahwa secara menyeluruh dapat dikatakan bahwa yang memiliki kecenderungan untuk tergolong miskin adalah variabel lokasi tempat tinggal, sektor pekerjaan pertanian, sektor pekerjaan perdagangan dan sektor pekerjaan jasa karena memiliki koefisien positif dan signifikan. Sedangkan yang memiliki kecenderungan untuk tergolong tidak miskin adalah variabel upah minimum, umur pekerja, tingkat pendidikan terakhir SMP, tingkat pendidikan terakhir SMA dan tingkat pendidikan terakhir Universitas.

Persamaan pada skripsi ini yaitu sama-sama menggunakan landasan teori menetapkan upah. Sedangkan perbedaannya, pada skripsi ini yang diteliti adalah bagaimana dampak dari kebijakan upah minimum terhadap probabilitas pekerja untuk menjadi miskin atau tidak miskin di Indonesia.

Risanti, Maya (2012) penelitiannya yang berjudul "Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Karyawan Toko Pakaian di Komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru Ditinjau Menurut Fiqh Muamalah" rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana kontrak kerja dan upah bagi karyawan toko pakaian kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, bagaimana pelaksanaan upah minimum regional bagi karyawan toko pakaian di kompleks giant metropolitan city panam kota pekanbaru dan bagaimana tinjauan fiqh

muamalah terhadap upah bagi karyawan toko pakaian di kompleks giant metropolitan city panam kota pekanbaru.

Jenis penelitian ini adalah penelitian observasional dengan cara survey, dengan terjun langsung kelapangan dan penelitian ini bersifat deskriptif. Hasil penelitian yang terjadi di pertokoan pakaian kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru adalah tidak adanya perjanjian kontrak kerja dinyatakan secara lisan. Kemudian upah-mengupah yang diberikan oleh pemilik toko tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dan tidak sesuai dengan Al-Qur'an dan hadist yang menjelaskan bahwa pekerja harus dibayar upahnya sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Persamaan pada skripsi ini yaitu sama-sama menggunakan landasan teori menetapkan upah. Sedangkan perbedaannya, pada skripsi ini yang diteliti adalah perusahaan dalam bidang ritel yaitu swalayan, sedangkan dalam penelitian sebelumnya pada Toko Pakaian di Komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.

Priyo Hutomo, Abdillah (2019) penelitiannya yang berjudul “ Pelaksanaan Pemberian Upah terhadap pekerja lepas di Agen Pos CV Benteng Jaya Purwokerto” rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana pelaksanaan pemberian upah pekerja lepas di agen pos CV Benteng Jaya Purwokerto dan Bagaimana upaya penyelesaian

sengketa antara pekerja lepas dengan pengusaha di Agen Pos CV Jaya Purwokerto, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, spesifikasi penelitian deskriptif, penelitian bersumber pada data primer dan sekunder, metode pengumpulan data diperoleh dengan dengan penelitian lapangan dan penelitian dari penelitian kepustakaan.

Metode penyajian data disajikan dalam bentuk uraian yang disusun secara sistematis, metode analisis data adalah kualitatif. Hasil penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan pemberian upah terhadap pekerja lepas di Agen Pos CV Benteng Jaya Purwokerto masih belum sesuai dengan UUD 1945, Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang perlindungan Pekerja Harian Lepas, yang berlaku karena belum bisa Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Upaya penyelesaian sengketa antara pekerja lepas dengan pengusaha di Agen Pos CV Benteng Jaya Purwokerto dilakukan dengan melakukan musyawarah untuk mufakat atau Non-Litigasi sesuai dengan Undang-undang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 tahun 2004.

Persamaan pada skripsi ini yaitu sama-sama menggunakan landasan teori menetapkan upah. Sedangkan perbedaannya, pada skripsi ini yang diteliti adalah perusahaan dalam bidang ritel yaitu

swalayan, sedangkan dalam penelitian sebelumnya pada pekerja lepas di Agen Pos CV Benteng Jaya Purwokerto.

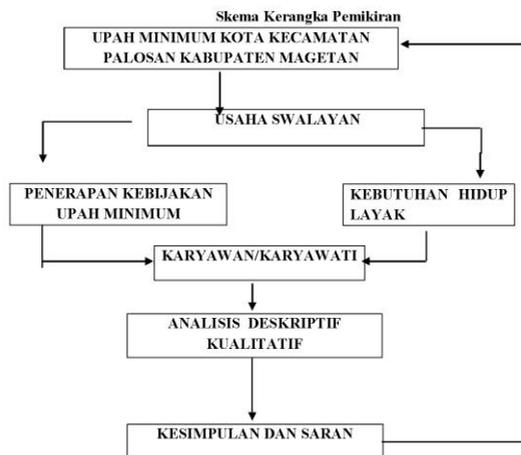
3. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini sebagai ranah pemikiran yang mendasari peneliti tersusunlah kerangka pemikiran baik secara teoritis maupun konseptual. Kerangka pemikiran merupakan pemetaan (*minat mapping*) yang dibuat dalam penelitian untuk menggambarkan alat pikir peneliti. Tentunya kerangka pemikiran memiliki esensi tentang pemaparan hukum atau teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan berdasarkan teknik pengutipan yang benar. Dengan kerangka pemikiran, memberikan dasar pemikiran bagi peneliti untuk diangkatnya sub fokus penelitian. Kerangka pemikiran teoritis diaplikasikan dalam kerangka pemikiran konseptual sesuai dengan penelitian yang akan dikaji yaitu mengenai “Analisis Penerapan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan”.

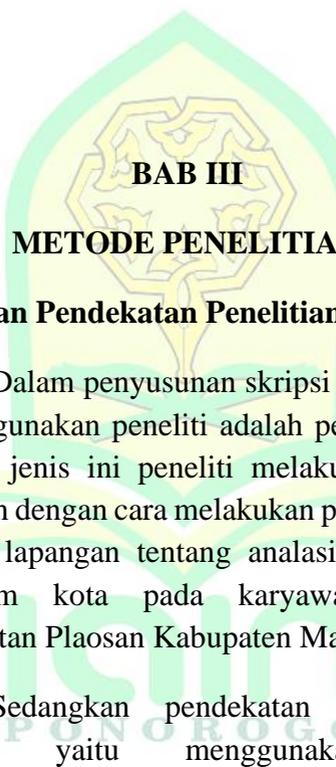
Penelitian ini akan membahas tentang penerapan kebijakan upah minimum padaswalayan di Kecamatan Plaosan .Penelitian ini untuk mengetahui penetapan upahminimum yang berhak melakukan kebijakan adalah pemerintah daerah Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan atas persetujuan resmi dari pemerintah Provinsi Jawa Timur. Proses sebelumpenerapan pemerintah akan

mempertimbangkan komponen-komponen seperti Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dan prosedur penetapan upah minimum.

Kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP), dan kebijakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dilakukan untuk masyarakat agar mendapatkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Secara ringkas dapat digambarkan dalam bentuk skema pemikirannya sebagai berikut



Skema. 1.1 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian lapangan. Dengan jenis ini peneliti melakukan penelitian di lapangan dengan cara melakukan pengamatan sumber data di lapangan tentang analisis penerapan upah minimum kota pada karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

Sedangkan pendekatan yang digunakan peneliti yaitu menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme* dan digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.¹³ Disini peneliti akan meneliti secara langsung kepada

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2015), 15.

karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan, Kabupaten Magetan, dan pihak pemilik swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Dalam pendekatan ini peneliti menganalisis terhadap analisis upah minimum kota pada karyawan swalayan dan implikasi penerapan upah minimum kota terhadap kebutuhan hidup layak karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan dengan menggunakan objek penelitian karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Kegiatan penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 1 (satu) bulan sejak proposal disetujui. Peneliti memilih lokasi swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan karena adanya keterkaitan antara lokasi penelitian dengan permasalahan yang akan diteliti. Dimana masalah yang peneliti temukan pada saat observasi awal adalah terkait dengan penerapan upah minimum kota pada karyawan swalayan yang belum sesuai dengan Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Ada 5 swalayan yang akan diteliti oleh penulis, swalayan tersebut berada di sekitar Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Nama-nam swalayan nya

adalah ADA Swalayan, Salima Swalayan, Ina Swalayan, Sejahtera Swalayan, Lala Swalayan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi *social situation* atau situasi sosial yaitu kesinambungan antara tempat, pelaku, aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Pada situasi sosial peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas orang-orang yang ada pada tempat tertentu.

Dalam penelitian ini yang diambil adalah karyawan swalayan dan pemilik swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Ada 5 swalayan yang akan diteliti oleh penulis, swalayan tersebut berada di sekitar Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Nama-nam swalayan nya adalah ADA Swalayan, Salima Swalayan, Ina Swalayan, Sejahtera Swalayan, Lala Swalayan.

2. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik sampling yang dipakai adalah *snowball sampling* yang merupakan bagian dari *nonprobability sampling*. *Nonprobability* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Snowball sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk penggalan data yang lengkap dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi ini dilakukan dengan mengamati kegiatan yang ada di swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan yang meliputi penerapan upah minimum kota dan implikasi penerapan upah minimum kota terhadap kebutuhan hidup layak para karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan percakapan yang berisi maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dalam penelitian dilakukan dengan teknik wawancara mendalam. Peneliti dapat bertanya kepada informan tentang fakta suatu peristiwa disamping opini mereka tentang peristiwa yang ada. Peneliti juga dapat meminta informan untuk mengetahui pendapatnya dan menggunakannya sebagai dasar penelitian selanjutnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang telah tersedia dalam bentuk arsip atau buku yang mendukung penelitian. Pengumpulan data yang diperoleh dari hasil laporan-laporan dan keterangan-keterangan tertulis, tergambar, terekam maupun tercetak yaitu stuktur organisasi, gambaran umum

Swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan, pemilik swalayan dan para karyawan swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan dan data-data mengenai besarnya penerapan Upah Minimum Kota di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara, dokumen dan hasil observasi dalam penelitian ini dihimpun dan dideskripsikan. Tahap-tahap analisis data, yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data

Merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi data kasar yang ada dalam catatan lapangan. Reduksi data ini akan berlangsung terus selama pelaksanaan penelitian dan dalam kegiatan ini data yang tidak berguna atau tidak diperlukan untuk kepentingan kegiatan analisis akan dibuang. Penelitian dalam kegiatan analisisnya akan selalu melakukan reduksi data dari sebelum pengumpulan data di lapangan sampai proses verifikasi selesai dan tidak membutuhkan data baru lagi. Reduksi juga bisa dinyatakan sebagai bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, mengurangi hal-hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan akhir dapat dilaksanakan.

2. Penyajian data

Sajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, gambaran dalam bentuk narasi lengkap yang untuk selanjutnya memungkinkan simpulan penelitian dapat dilakukan. Sajian data disusun berdasarkan pokok-pokok yang terdapat dalam reduksi data, dan disajikan dengan menggunakan kalimat dan bahasa peneliti yang merupakan rakitan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis, sehingga bila dibaca, akan bisa mudah dipahami.

3. Penarikan kesimpulan

Sejak awal pengumpulan data, penelitian harus sudah memahami makna-makna dari suatu hal yang ditemui di lapangan. Dengan adanya catatan-catatan dokumen-dokumen yang menjadi sajian informasi yang telah disaring dan dikelompokkan. Kesimpulan akhir pada penelitian kualitatif, tidak akan ditarik kecuali setelah proses pengumpulan data berakhir. Kesimpulan yang dibuat perlu diverifikasikan dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali, sambil meninjau secara sepintas pada catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih cepat.¹⁴

4. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (validitas) dan

²Effi Eswita Lubis, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Medan: Unimed Press, 2012) 139-140.

keandalan (realibilitas) dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria, serta paradigmanya sendiri.⁴⁷ Adapun tekniknya dalam pengecekan keabsahan data yang digunakan peneliti, yaitu menggunakan teknik triangulasi, yang meliputi:

1. Triangulasi

Metode triangulasi adalah metode paling umum yang dipakai untuk uji validitas dalam penelitian kualitatif. Penulis menerapkan triangulasi dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara juga dengan hasil observasi.

2. Pendiskusian teman sejawat

Pada proses pengambilan data, dari awal proses penelitian hingga pengolahannya, peneliti tidak sendirian akan tetapi kadang-kadang ditemani oleh orang lain yang bersama-sama untuk membahas data yang telah dikumpulkan. Proses ini juga dipandang sebagai pembahasan yang sangat bermanfaat untuk membandingkan hasil-hasil yang telah peneliti kumpulkan dengan hasil yang orang lain dapatkan, karena bukan mustahil penemuan yang didapatkan bisa juga mengalami perbedaan yang pada akhirnya akan bisa saling melengkapi.¹⁵

³Ahmad Tanzeh, *Metode Penelitian Praktis*, (Jakarta Pusat: PT Bina Ilmu 2004), 4.

BAB IV

DATA DAN ANALISIS DATA

A. Data Umum

1. Keadaan Penduduk

Bertambahnya pertumbuhan penduduk secara alamiah, banyak dipengaruhi oleh adanya pasangan usia subur yang dari tahun ketahun terus meningkat dimana penduduk merupakan komponen utama dan menjadi objek dinamika dan perkembangan seluruh sektor dalam kota itu sendiri, sedangkan dari jumlah penduduk di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan yang dipengaruhi oleh peningkatan kualitas daerah, seperti dibangunnya sarana pembangunan, dibukanya lowongan kerja merupakan pusat pendidikan serta daerah.

Namun menurut Undang-undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 yang secara efektif berlaku pada tahun 1998, penduduk yang berada pada usia tidak produktif adalah penduduk yang berada pada umur 0-14 tahun dan yang berada pada usia produktif adalah yang berada pada umur 15 tahun tanpa batas umur maksimum.

Jumlah penduduk Kecamatan Plaosan pada akhir tahun 2017 sebanyak 52.184 jiwa. Dibandingkan dengan jumlah penduduk dalam kurun waktu satu tahun sebesar 0,88%. Kecamatan Plaosan memiliki kepadatan penduduk 783 jiwa per km² berarti setiap 1 km² sebanyak 790 jiwa.¹⁶ Desa Bulugunung adalah desa yang daerahnya memiliki penduduk paling padat, sedangkan yang paling jarang penduduknya adalah kelurahan Sarangan dengan kepadatan hanya 153 jiwa per km².

Berdasarkan jenis kelaminnya penduduk laki-laki berjumlah 26201 jiwa dan perempuan sebanyak 25.983 jiwa. Populasi penduduk akhir tahun menurut kelompok umur yang disajikan menunjukkan bahwa interval 35-39 tahun memiliki jumlah paling besar dibanding kelompok umur yang lain, yaitu sebesar 3988 jiwa.

Struktur umur penduduk Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan sangat ditentukan oleh perkembangan tingkat kelahiran, kematian, dan migrasi. Berdasarkan tingkat usia penduduk dapat dibagi atas anak-anak (dibawah umur 15 tahun) dan lanjut usia (65 tahun keatas) serta orang dewasa. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan bahwa penduduk yang dikategorikan sebagai usia kerja adalah penduduk yang berada pada umur 15 tahun ke atas, sedangkan penduduk yang tidak

¹⁶Badan Pusat Statistik Tahun 2017-2019, *Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan Dalam Angka*

produktif adalah penduduk yang berada pada umur 15 ke bawah dan 65 tahun ke atas. Tenaga kerja (*manpower*) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Sebelum tahun 1998, Indonesia menggunakan patokan seluruh penduduk berusia 10 tahun ke atas. Sementara Badan Pusat Statistik (BPS) menggolongkan penduduk berusia 15 tahun ke atas sebagai tenaga kerja.

Jumlah Penduduk Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan Berdasarkan Jenis Kelamin, Tahun 2017-2019

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
2017	26.513	25.749	51.731
2018	25.912	25.517	51.429
2019	25.982	25.749	53.657

Sumber : BPS Kecamatan Plaosan 2017-2019(diolah di Kecamatan plaosan

Penduduk merupakan satu-satunya sumber tenaga kerja yang dapat menggerakkan pembangunan. Dengan demikian dalam membicarakan dan membahas mengenai struktur tenaga kerja dalam suatu perekonomian, juga akan berhubungan langsung dengan keadaan penduduk suatu daerah. Salah satu gambaran mengenai kondisi penduduk suatu daerah dapat dilihat dari struktur umur penduduk. Hal ini dimaksudkan untuk melihat

penduduk tidak produktif dan produktif yang terdapat pada daerah tersebut.¹⁷

1. Gambaran Umum Tentang Perkembangan Swalayan

Industri Swalayan di Kecamatan Plaosan semakin meningkat ini akan dapat memacu dan mendorong pembangunan sektor-sektor lainnya. Pertumbuhan industri Swalayan yang cukup cepat akan mendorong adanya perluasan peluang kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan dan permintaan masyarakat (daya beli). Adanya peningkatan dan daya beli (permintaan) tersebut menunjukkan bahwa perekonomian itu tumbuh dan sehat. Pengembangan usaha swalayan akan memperluas kesempatan kerja.¹⁸

Usaha swalayan merupakan sektor yang sifatnya menyerap kebutuhan tenaga manusia tidak hanya mementingkan mesin- mesin saja. Sebagai industri yang sifatnya pelayanan jasa maka disamping membutuhkan unsur cepat, mudah, nikmat, juga ramah. Dengan adanya kegiatan ekonomi yang meningkat akan membuka lapangan kerja dan menambah kesempatan kerja. Dalam hal ini pertumbuhan ekonomi juga akan mengakibatkan transisi penduduk berupa memungkinkan terjadinya transisi antara pengusaha dan pemilik tenaga kerja.

²Profil Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

³Profil swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

Besar kecilnya transisi ini tergantung dari kuantitas dan kualitas tenaga kerja. Laju pertumbuhan sektor industri Swalayan mengacu pada teori pertumbuhan ekonomi regional dimana menyangkut perkembangan berdimensi tunggal dan diukur dengan meningkatnya hasil produksi (output) dan pendapatan. Laju pertumbuhan sektor industri tiap tahunnya. Demikian juga semakin tinggi pertumbuhan sektor industri Swalayan maka semakin rendah tingkat pengangguran dan semakin tinggi tingkat penyerapan tenaga kerja yang dinyatakan dalam persen. Sektor industri Swalayan merupakan sektor yang sangat berperan dalam pembangunan ekonomi karena dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Sektor industri juga berperan sebagai faktor produktif dalam memaksimalkan pembangunan. Perkembangan industri Swalayan tidak hanya ditandai dengan semakin meningkatnya volume produksi, tetapi dengan semakin beragamnya jenis produk yang dihasilkan. Salah satu tolak ukur keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi yang diperlukan untuk evaluasi dan perencanaan ekonomi makro, biasanya dilihat dari pertumbuhan angka Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), baik atas harga berlaku maupun harga konstan.¹⁹ Dengan melihat angka PDRB suatu daerah dapat memberikan

⁴Kertonegoro, Sentanoe, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja* (Lembaga Penelitian SMERU, No. 03, Jul/Sept/2002)

gambaran pelaksanaan pembangunan yang telah dicapai, baik pengukuran laju pertumbuhan ekonomi secara total maupun per sektor.

Pertumbuhan Swalayan di Kecamatan Plaosan juga berlangsung pesat akhir-akhir ini, Dimana setiap Swalayan berkembang dengan potensinya masing-masing. Untuk itu di perlukan peran pemerintah dalam pengelolaan pasar tradisional dan ritel modern karena keberadaan pasar modern yang meliputi minimarket, supermarket, hingga hipermarket tidak dapat dihindari. Untuk dapat bersaing, pasar tradisional harus diperkuat agar konsumen tidak beralih. Kita tidak dapat membatasi pasar modern, karena pendiriannya pun berdasarkan adanya permintaan pasar. Yang harus dilakukan adalah melindungi pelaku UMKM dan pasar tradisional. Ini adalah tugas dari pemerintah. Aturan untuk keberadaan pasar modern ada dalam Keputusan Presiden Nomor 112 Tahun 2008 tentang Penataan dan Pembinaan Pasar Tradisional, Pusat Perbelanjaan, dan Toko Modern.

Dalam Pasal 5 diatur perihal letak pasar modern segala ukuran, dari hipermarket yang terbesar hingga minimarket yang terkecil. Dalam aturan tersebut disebutkan, hipermarket hanya diperbolehkan berlokasi pada akses jalan utama, supermarket tidak diizinkan berada pada lingkungan perumahan, dan minimarket diperbolehkan berada di akses jalan pada lingkungan permukiman di kota. Untuk itu dalam Industri swalayan Manajemen SDM

mempunyai peranan signifikan dalam sebuah bisnis ritel.²⁰Mengkoordinasi dan memotivasi karyawan dalam pencapaian target.²¹Sampai pada akhirnya terbentuklah sebuah komitmen kerja, yang bisa menyatukan antarkaryawan, sehingga menghasilkan keuntungan yang kompetitif.Aspek pemilihan lokasi dalam bisnis ritel juga sangat berpengaruh.Pemilihan lokasi yang strategis dan mudah dijangkau memungkinkan bisnis ritel untuk tumbuh dan berkembang, sedangkan sistem keuangan, merupakan perefleksian strategi ritel menyangkut metode pengelolaan sumber daya (modal, alat-alat, SDM, dan lain lain) sehingga tercapai kinerja yang optimal. Perkembangan Swalayan yang begitu marak di Kecamatan Plaosan menyebabkan konsumen mempunyai banyak pilihan untuk melakukan pembelian dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, diduga kondisi tersebut dapat menimbulkan persaingan yang ketat antar retail untuk meraih konsumen dan diperkirakan dapat menyebabkan kesenjangan antara target yang dibuat perusahaan dalam meraih konsumen dengan kenyataan yang terjadi sesungguhnya. Dalam menghadapi persaingan yang kompetitif tersebut masing - masing pihak retail tentunya akan menarik

⁵ibid.,

konsumen baru dan akan mempertahankan konsumen lama menjadi pelanggan setia.²²

Dengan banyaknya swalayan yang berkembang di Kecamatan Plaosan maka pihak swalayan harus menghadapi persaingan antar swalayan untuk menarik para konsumen dengan cara mengatur strategi dalam pemasarannya agar dapat tetap bersaing.

2. Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja pada Swalayan di Kecamatan Plaosan

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam pertumbuhan ekonomi. Menurut BPS penduduk usia kerja adalah penduduk berusia 10 tahun ke atas. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah. Maka pengertian

⁶Kertonegoro, Sentanoe, Hubungan Industrial, *Hubungan Antara Pengusaha dan pekerja (Lembaga Penelitian SEMERU, No. 03, Juli/2002)*

permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah.

Tiga golongan terakhir pencari kerja, mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau sejumlah penduduk dalam suatu negara dalam memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Pengertian dari penyerapan itu sendiri diartikan cukup luas, menyerap tenaga kerja dalam maknanya menghimpun orang atau tenaga kerja di suatu lapangan usaha, untuk dapat sesuai dengan kebutuhan usaha itu sendiri. Dalam ilmu ekonomi seperti kita ketahui faktor-faktor produksi yang terdiri dari: tanah, modal, tenaga kerja, *skill*. Salah satu faktor tersebut adalah tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki agar tenaga kerja yang dimiliki dalam sektor industri, modal utama yang dibutuhkan adalah Sumber Daya Manusia (SDM).²³

Dalam perekrutan karyawan pihak swalayan harus memperhatikan beberapa faktor seperti kemampuan para karyawan, dan merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan dari pihak swalayan tersebut, dan mempertimbangkan beberapa faktor lain

⁷Wafinalia, *Studi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Swalayan Di kec Plaosan kabupaten Magetan*, (Halu Oleo : Universitas Halu Oleo 2015)

seperti kemampuan dan perkembangan karyawan tersebut setelah bekerja di swalayan tersebut.

3. Pengeluaran Penduduk dan Konsumsi Makanan

Data pengeluaran dan konsumsi penduduk menurut kelompok barang diperoleh dari Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yang mencakup semua provinsi dan kabupaten di Indonesia. Data konsumsi/pengeluaran yang dikumpulkan pada Susenas dibagi menjadi dua kelompok yaitu konsumsi makanan dan bukan makanan. Konsumsi/pengeluaran makanan dirinci menjadi 215 jenis komoditi, masing-masing dikumpulkan data kuantitas dan nilainya. Untuk konsumsi bukan makanan pada umumnya yang dikumpulkan hanya data nilainya, kecuali untuk beberapa jenis pengeluaran tertentu, seperti penggunaan listrik, air, gas, dan bahan bakar minyak (BBM) yang juga dikumpulkan kuantitasnya.

Berdasarkan data BPS 2019 Kabupaten Magetan rata-rata pengeluaran perkapita perbulan menurut kelompok makanan tahun 2019 sebesar 480,805. Kelompok makanan dimaksud adalah padi-padian, umbi-umbian, ikan, daging, telur dan susu, sayur-sayuran, kacang-kacangan, buah, buah-buahan, minyak dan lemak, bahan minum, bumbu-bumbu, konsumsi lainnya makan dan minuman jadi. Sedangkan pengeluaran perkapita yang bukan kelompok makanan adalah

perumahan dan fasilitas rumah tangga, aneka barang dan jasa, dan pakaian.²⁴

4. Tinjauan Umum Kondisi Karyawan Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

Tinjauan umum kondisi yang dimaksud adalah umur, pendidikan dan masa kerja. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

a. Umur Pada Karyawan Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

Umur pada karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan merupakan jangka waktuhidup yang dihitung sejak lahir sampai dengan ulang tahun terakhir. Sesuai hasilwawancara, ternyata mayoritas responden yang diteliti masih dalam usia produktif. Lebih jelasnya ditampilkan melalui tabel berikut :

Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pada Karyawan Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

Umur (tahun)	Jumlah responden (orang)
19-21	15
22-26	25

²⁴Badan Pusat Statistik Tahun 2017-2019, *Kabupaten Magetan Dalam Angka*,

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak berusia 22-26 tahun yaitu 25 responden. Responden yang berusia sekitar 19-21 tahun yaitu sebanyak 15 Responden. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan swalayan padaseluruh swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan tingkat produktif.

Tingkat pendidikan pada karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan mempengaruhi pola pikir dan tindakan. Berdasarkan hasil wawancara pada umumnya responden yang bekerja di swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan menunjukkan bahwa responden terbanyak berpendidikan SMA yaitu sebanyak 35 responden, sedangkan yang berpendidikan SMP sebanyak 5 responden.

Lebih jelasnya ditampilkan melalui tabel berikut :
 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Karyawan Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)
SMA	35
SMP	5
JUMLAH	40

Masa kerja pada karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan merupakan

lamanya menjadi karyawan. Sesuai hasil penelitian diperoleh data bahwa masa kerja karyawan bervariasi antara satu dengan yang lain.

Sebanyak 30 karyawan memiliki masa kerja antara 2-3 tahun. Karyawan yang memiliki masa kerja antara 4-5 tahun yaitu sebanyak 5 karyawan dari seluruh karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja antara 0-1 tahun yaitu sebanyak 5 karyawan dari 40 karyawan yang diteliti. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan swalayan telah berpengalaman dalam pekerjaan. Untuk lebih jelasnya akan ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Responden Berdasarkan Masa Kerja pada karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

Masa kerja (tahun)	Jumlah responden (orang)
0-1 tahun	5 orang
2-3 tahun	30 orang
4-5	5 orang
Jumlah	40 orang

B. DATA KHUSUS

1. Penerapan Upah rata-rata yang diterima Karyawan Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

Berdasarkan data dan hasil temuan dilapangan bahwa upah rata-rata yang diterima karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan bervariasi antara setiap karyawan, tergantung jenis swalayan dan posisi karyawan dalam swalayan tersebut. Untuk lebih jelasnya akan ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel upah karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

Nama karyawan	Masa kerja	Posisi di swalayan	Upah
Linda	1 tahun	Pelayan toko	Rp.400.000,00
Puput	3 tahun	Pelayan toko	Rp. 500.000,00
Yeni	6 bulan	Pelayan toko	Rp.400.000,00
Atika	3 tahun	Pelayan toko	Rp.500.000,00
Ika	3 tahun	Pelayan toko	Rp.500.000,00
Titin	6tahun	Kasir	Rp.600.000,00
Purwanti	4 tahun	Kasir	Rp.600.000,00
Amelia	4 tahun	Pelayan toko	Rp. 500.000,00

Berdasarkan data tabel diatas bahwa upah rata-rata yang diterima karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan bervariasi antara setiap

karyawan, tergantung posisi karyawan dalam swalayan tersebut. Karyawan yang berada di posisi kasir mendapatkan upah rata-rata perbulan sebesar Rp.600.000,00 sedangkan karyawan biasa yang mendapatkan upah rata-rata antara Rp.400.000,00-Rp. 500.000,00.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak swalayan alasan pihak swalayan memberikan upah pada karyawan dibawah Upah Minimum Kota dikarenakan kondisi dari swalayan tersebut tidak mampu memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan, karena pendapatan dari swalayan tidak cukup untuk memberikan upah sesuai Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh pemerintah, ditambah lagi banyaknya biaya operasional dari swalayan tersebut dan pendapatan dari swalayan yang relatif rendah sehingga swalayan tidak bisa memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan bahwa swalayan tempatnya bekerja tidak memberikan upah sesuai dengan upah minimum kota hal ini disebabkan banyak faktor antara lain konsumen yang relatif minimum sehingga mempengaruhi pendapatan dari swalayan dan kurang maksimalnya pihak swalayan dalam menjalankan strategi promosi agar dapat bersaing dengan swalayan lain yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten

Magetan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan salah satu karyawan swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan pada saat wawancara yang menyatakan :

“Di swalayan Salima Puri ini sistem manajemen dan strategi pemasarannya cenderung kurang, sehingga konsumen yang datang relatif minimum, padahal swalayan Salima Puri ini tempatnya sangat strategis dekat dengan jalan raya”²⁵

“seharusnya pihak swalayan lebih memperhatikan upah yang diberikan karena dengan upah yang masih rendah tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, setidaknya ada kenaikan gaji setiap tahunnya”²⁶

Akan tetapi seharusnya pihak dari swalayan lebih memperhatikan lagi perihal kebijakan pemberian upah terhadap karyawannya, karna upah yang diberikan oleh pihak swalayan masih jauh dari Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh pemerintah, walaupun pihak karyawan sendiri tidak melakukan penolakan secara langsung dikarenakan pihak karyawan membutuhkan pekerjaan tersebut.

2. Implikasi upah rata-rata karyawan terhadap kebutuhan hidup layak (KHL) karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

⁹Amelia, wawancara, 15 maret 2020

¹⁰Atika, wawancara 15 maret 2020

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan adapun kebutuhan hidup layak karyawan swalayan dalam penelitian ini dihitung berdasarkan jenis kebutuhan yang rutin setiap bulan yaitu beras, daging, telur ayam, gula, minyak goreng, sayuran, sumber karbohidrat, teh, kopi, bumbu, Gas LPG, kebutuhan listrik, air, sabun cuci, peralatan mandi, dan transport. Berdasarkan hasil temuan di lapangan dari para karyawan swalayan diketahui bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan rata-rata sebesar Rp. 965.000,- perbulan, ini dihitung berdasarkan jenis kebutuhan yang rutin setiap bulan karyawan swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Dengan demikian jumlah kebutuhan hidup layak karyawan swalayan jauh lebih besar bila dibandingkan dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh pemerintah.²⁷

Dengan upah yang diterima karyawan swalayan rata-rata Rp.400.000,00-Rp.600.000,00-perbulan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak karyawan swalayan, akan tetapi dikarenakan beberapa hal karyawan cenderung menerima upah yang yang diberikan pihak swalayan, dengan alasan mereka membutuhkan pekerjaan tersebut . beberapa faktor lainnya yaitu dari kondisi

¹¹Badan Pusat Statistik Tahun 2017-2020, *Kabupaten Magetan Dalam Angka*,

swalayan yang mendapatkan pemasukan perbulannya sangat rendah sehingga tidak cukup untuk memberikan upah karyawan sesuai dengan Upah minimum Kota yang telah ditetapkan, dan beberapa pengeluaran biaya operasional yang harus dikeluarkan oleh pihak swalayan juga mempengaruhi pihak swalayan dalam memberikan upah tidak sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan salah satu karyawan swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan pada saat wawancara yang menyatakan :

“sebenarnya upah yang diberikan oleh pihak swalayan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, apalagi kebutuhan hidup layak, tapi karna kita membutuhkan pekerjaan dan tidak ada pekerjaan lain kita tetap menerima bekerja di swalayan ini walaupun dengan upah yang masih di bawah upah minimum kota”²⁸

Upah yang diterima karyawan swalayan masih jauh dari Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka para karyawan tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layaknya karena jumlah kebutuhan hidup layak dari karyawan swalayan jauh lebih tinggi dari pada upah yang telah diterima. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan salah satu karyawan swalayan yang ada di Kecamatan

¹²Linda, wawancara 15 maret 2020

Plaosan Kabupaten Magetan pada saat wawancara yang menyatakan :

“kebutuhan hidup kita saja perbulan nya lebih tinggi dari pada upah yang kita terima, dengan upah perbulan hanya Rp.500.000,- tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, belum lagi kebutuhan kita yang lainnya”²⁹

Permasalahan upah ini tidak hanya menjadi masalah bagi pihak swalayan dan juga karyawan saja, pemerintah juga harus memperhatikan dan memberikan andil dalam penerapan Upah Minimum Kota pada karyawan swalayan. Sistem pengupahan yang masih rendah akan menimbulkan dampak secara langsung pada kehidupan karyawan swalayan, dengan upah yang masih rendah belum sesuai dengan Upah Minimum Kota para karyawan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

Akan tetapi jika pihak swalayan tidak mampu memberikan upah karyawan sesuai dengan upah minimum kota maka dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum ditetapkan. Akan tetapi penangguhan pembayaran upah minimum oleh pihak swalayan tidak menghilangkan pihak swalayan memberikan gaji. Akan tetapi pihak swalayan harus tetap

¹³Puput, *wawancara 15 maret 2020*

memperhatikan dan menerapkan upah untuk karyawan swalayan agar tidak memberikan upah relatif sangat rendah.

C. Analisis Data

1. Analisis penerapan Upah Minimum Kota pada karyawan swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

Sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa penetapan upah minimum dapat dipastikan akan lebih besar atau setidaknya sama dengan upah minimum tahun sebelumnya. Kecenderungan ini akan mengakibatkan bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan pemenuhan atas penetapan upah minimum.

Pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menegaskan bahwa gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Ketetapan UMP ditetapkan selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, sedangkan ketetapan upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Untuk meninjau terhadap besarnya UMP dan UMK diadakan satu tahun sekali.³⁰

¹⁴Budiyono, *Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/ Buruh* (Program Pasca sarjana : Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Semarang, 2015)

Tabel Upah Minimum Kota di Kabupaten Magetan :

NO	TAHUN	UMK
1	2017	Rp. 1.388.850,-
2	2018	Rp. 1.509,816,-
3	2019	Rp. 1.763.267,-
4	2020	Rp. 1.913.321,-

Sumber BPS Kabupaten Magetan Tahun 2017-2020 di Magetan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa UMK di Kabupaten Magetan meningkat setiap tahunnya. Dapat dikatakan upah minimum ditetapkan oleh Gubernur melalui surat keputusan nomor 69 tahun 2014 pengusaha harus mengikuti, bahkan pelanggaran aturan ini merupakan kejahatan, akar permasalahan upah minimum adalah kebijakan upah minimum yang tidak bisa diimplementasikan di lapangan. Aturan terkait tentang upah minimum bertentangan antara satu dengan yang lainnya, sehingga sulit melakukan penegakan hukum. Pemerintah juga memberikan andil dalam kejahatan upah ini, ini menyulitkan karena kita terjebak dalam regulasi upah minimum yang kenyataanya kebijakan itu tidak bisa dijalankan dilapangan. Pelanggaran dalam peraturan upah itu merupakan kejahatan, namun ada lagi peraturan yang menyatakan jika perusahaan tidak mampu, boleh

mengajukan penangguhan. Dari kondisi dan kebijakan masing-masing, maka perusahaan dapat menerapkan skala upah yang sesuai. Kenaikan tingkat upah, dengan cara apapun yang diterapkan membawa pengaruh terhadap perubahan angka-angka nominal yang tercantum di dalam skala.³¹

Sedangkan Upah yang diterima karyawan swalayan masih jauh dari Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka para karyawan tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layak karena jumlah kebutuhan hidup layak dari karyawan swalayan jauh lebih tinggi daripada upah yang telah diterima.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak swalayan alasan pihak swalayan memberikan upah pada karyawan dibawah Upah Minimum Kota dikarenakan kondisi dari swalayan tersebut tidak mampu memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan, karena pendapatan dari swalayan relatif rendah maka tidak akan cukup untuk memberikan upah sesuai Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh pemerintah, ditambah lagi faktor lain yaitu banyaknya biaya operasional dari swalayan tersebut yang mengakibatkan pihak swalayan tidak bisa memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum

¹⁵Badan Pusat Statistik Tahun 2017-2019, *Kabupaten Magetan Dalam Angka*,

Kota yang telah ditetapkan. Dan faktor lain yang menyebabkan swalayan tidak bisa memberikan Upah sesuai dengan Upah Minimum Kota karna kondisi dari swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan konsumennya relatif minimum sehingga pemasukan dari swalayan rendah.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan salah satu pemilik swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan pada saat wawancara yang menyatakan :

“pendapatan dari pihak swalayan saja per bulannya rendah karna konsumen yang berbelanja ke swalayan ini relatif rendah belum lagi biaya operasioanal swalayan, jadi pihak swalayan tidak bisa memberikan upah yang sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan”³²

Akan tetapi Apabila pihak dari swalayan tidak bisa memberikan upah karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan pihak swalayan dapat melakukan penangguhan kepada pemerintah setempat bahwa pihak swalayan belum bisa memberikan upah karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan.

2. Analisis Implikasi upah rata-rata karyawan terhadap kebutuhan hidup layak (KHL) karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan

¹⁶Mbak wulan, wawancara 15 maret 2020

Mekanisme proses penetapan Upah Minimum berdasarkan standar KHL dapat kita lihat sebagai berikut :

- a. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survei yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit: perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.
- b. Berdasarkan Kepmen No. 17 tahun 2005 yang mengatur standar KHL, tim survei Dewan Pengupahan melakukan survei harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nanti hasilnya akan diserahkan kepada kepala daerah (Gubernur dan atau Bupati/Walikota) masing-masing.
- c. Survei dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September sedangkan untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode least square. Hasil survei tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL.
- d. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan bersangkutan.

Sebelumnya menetapkan Upah Minimum Provinsi, Dewan Pengupahan yang terdiri dari

perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi akan melakukan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Tetapi apa yang dimaksud survey KHL, komponen kebutuhan hidup apa yang disurvei dan mekanisme standarisasi KHL hingga menjadi penetapan Upah Minimum. KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Sejak diundangkannya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4. Lebih jauh mengenai ketentuan KHL, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Standar KHL terdiri dari:

Makanan & Minuman (11 items) yaitu : Sumber protein (daging, ikan segar dan telur ayam), kacang-kacangan (tempe dan tahu), susu bubuk, gula pasir, minyak goreng, sayuran, buah-buahan, karbohidrat lain (tepung terigu), teh atau kopi, dan bumbu-bumbuan.

Sandang (9 items) yaitu : Celana panjang/rok/pakaian muslim, celana pendek, ikat pinggang, kemeja lengan pendek/ blouse, kaos oblong/bh, celana dalam, sarung/kain panjang, sepatu, kaos kaki, perlengkapan pembersih sepatu (semir sepatu dan

sikat sepatu), sandal jepit, handuk mandi, perlengkapan Ibadah (sajadah, mukena dan peci dll).

Perumahan (19 items) yaitu : Sewa kamar, dipan/tempat tidur, perlengkapan tidur (kasur busa dan bantal busa), sprei dan sarung bantal, meja dan kursi, lemari pakaian, sapu, perlengkapan makan (piring makan, gelas minum, dan sendok garpu/makan), ceret aluminium, wajan aluminium, panci aluminium, sendok masak, rice cooker ukuran $\frac{1}{2}$ liter, kompor dan perlengkapannya (kompor 1 tungku, selang dan regulator serta tabung gas 3 kg, gas elpiji, ember plastik, gayung plastik, listrik, bola lampu hemat energi, air bersih, sabun cuci pakaian, sabun cuci piring (colek), setrika, rak portable plastik, pisau dapur dan cermin.

Pendidikan (2 item) yaitu : Bacaan/ radio dan ballpoint/pensil. Kesehatan (5 items) yaitu : Sarana kesehatan (pasta gigi, sabun mandi, sikat gigi, shampo dan pembalut), deodorant, obat anti nyamuk, potong rambut dan sisir.

Transportasi (1 item) yaitu : Transportasi kerja dan lainnya. Rekreasi dan Tabungan (2 item) yaitu : Rekreasi dan tabungan.

Adapun kebutuhan hidup layak karyawan swalayan dalam penelitian ini dihitung berdasarkan jenis kebutuhan yang rutin setiap bulan yaitu beras, daging, telur ayam, gula, minyak goreng, sayuran, sumber karbohidrat, teh, kopi, bumbu, Gas LPG, kebutuhan listrik, air, sabun cuci, peralatan mandi, dan transport. Berdasarkan hasil temuan di lapangan

dari para karyawan swalayan diketahui bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan rata-rata sebesar Rp. 965.000,- perbulan, ini dihitung berdasarkan jenis kebutuhan yang rutin setiap bulan karyawan swalayan yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

Untuk lebih jelasnya akan ditampilkan dalam sebuah tabel sebagai berikut :

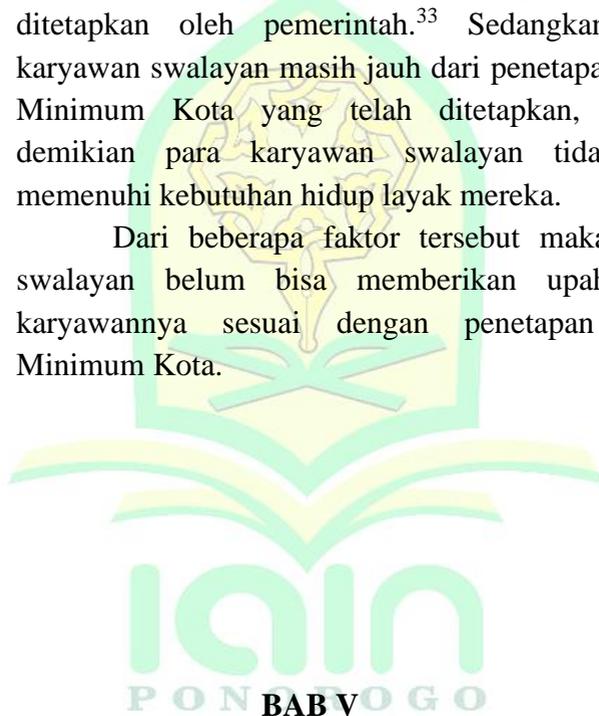
No	Jenis Kebutuhan	Jumlah (Rp)
1	Beras	Rp. 127.000,-
2	Gas LPG	Rp.80.000,-
3	Listrik	Rp. 110.000,-
4	Air	Rp. 80.000,-
5	Transport	Rp. 280.000,-
6	Kebutuhan mandi	Rp.123.000,-
7	Kebutuhan dapur	Rp. 165.000,-
	Jumlah	Rp. 965.000,-

Berdasarkan tabel diatas bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan rata-rata sebesar Rp. 965.000,-perbulan sedangkan data yang diperoleh dari instansi terkait, Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ditetapkan pemerintah Kabupaten menunjukkan bahwa jumlah Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Magetan adalah sebesar Rp.765.135,- per orang perbulan. Sedangkan gaji yang diterima karyawan rata-rata Rp. 400.000,00-Rp.500.000,-perbulan, dan masih banyak

kebutuhan-kebutuhan yang lainnya seperti membayar uang sekolah untuk anak mereka, karena sebagian dari karyawan swalayan sudah menikah dan mempunyai anak.

Dengan demikian jumlah kebutuhan hidup layak karyawan swalayan jauh lebih besar bila dibandingkan dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh pemerintah.³³ Sedangkan upah karyawan swalayan masih jauh dari penetapan Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan, dengan demikian para karyawan swalayan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup layak mereka.

Dari beberapa faktor tersebut maka pihak swalayan belum bisa memberikan upah pada karyawannya sesuai dengan penetapan Upah Minimum Kota.



PENUTUP

A. Kesimpulan

¹⁷Badan Pusat Statistik Tahun 2017-2020, *Kabupaten Magetan Dalam Angka*,

Berdasarkan dari pembahasan dan pemaparan mengenai “Analisis Penerapan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan” pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Upah rata-rata yang diterima karyawan swalayan Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan bervariasi antara setiap karyawan, tergantung jenis swalayan dan posisi karyawan dalam swalayan tersebut. Besarnya upah karyawan swalayan yang ditetapkan bahwa upah yang diterima oleh karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan rata-rata sebesar Rp.400.000,00-Rp.600,000-perbulan, belum sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Magetan yaitu Rp.1.913.321,-perbulan, karena pendapatan dari swalayan relatif rendah maka tidak akan cukup untuk memberikan upah sesuai Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh pemerintah, ditambah lagi faktor lain yaitu banyaknya biaya operasional dari swalayan tersebut yang mengakibatkan pihak swalayan tidak bisa memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan. Dan faktor lain yang menyebabkan swalayan tidak bisa memberikan Upah sesuai dengan Upah Minimum Kota karna kondisi dari swalayan

yang ada di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan konsumennya relatif minimum sehingga pemasukan dari swalayan rendah.

2. Besarnya kebutuhan hidup layak karyawan swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan adalah Rp.965.000,- rata-rata per karyawan perbulan sedangkan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan pemerintah Kabupaten Magetan yaitu sebesar Rp.765.235- perbulan. Sedangkan upah yang diterima karyawan swalayan masih jauh dari Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan. Jadi kebutuhan hidup layak karyawan lebih besar dibandingkan Kebutuhan Hidup Layak yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dan karyawan swalayan tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layak mereka.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dapat diambil, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak swalayan di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan, lebih memikirkandan menerapkan upah karyawan yang lebih layak, dan menyatakan akad dengan dinyatakan secara lisan maupun tulisan agar apa yang menjadi hak dari karyawan bisa terpenuhi dan tidak terjadi selisih paham.

2. Bagi pemerintah setempat, khususnya pemerintah Kabupaten Magetan agar lebih memperhatikan penerapan upah karyawan, khususnya upah karyawan swalayan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian lanjutan yang sejenis, diharapkan hendaknya menambah jumlah narasumber serta menambahkan variabel lainnya untuk dianalisis.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh. *Metode Penelitian Praktis*. Jakarta Pusat: PT Bina Ilmu 2004.
- Lubis Effi Eswita. *Metode Penelitian Pendidikan*. Medan: Unimed Press 2012.

- Bungin, M Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Komunikasi, Ekonomi dan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Kontjaraningrat. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia, 2010.
- Lubis, Effi Aswita. *Metode Penelitian Pendidikan*. Medan: Unimed Press, 2012.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 1989.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Cet. XVII*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Muhadji, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cet. IV*, Bandung: CV. Alfabeta, 2008.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Tanzeh, Ahmad. *Metode Penelitian Praktis*. Jakarta Pusat: PT Bina Ilmu, 2004.
- Trimo, Soedjono. *Pengantar Ilmu Dokumentasi, Cet. Ke-1*. Bandung: Remaja Karya, 1981.

- Husni Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia. 2008.
- Sholeh, Maemun. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa potretnya di Indonesia, Volume 4 Nomor 1, April 2007*.
- Raharjo Muwartie B, *Upah dan Kebutuhan Hidup*, Vo; 22, no 26, 1993.
- Sudjana Eggie. *Upah dalam Pandangan Islam*. Republika : 1 Mei 2002.
- Santanoe, Kartonegoro. "*pengupahan teori, hukum, dan Manajemen*". Jakarta: 2010.
- Wildan M Azmi. "*Pemberian Upah*". Jakarta : Ghalia Indonesia, 2012.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFBETA. 2016
- Armelly. "*Dampak kenaikan Upah Minimum Kota*". Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM, 1995.
- Budiyono. *Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/ Buruh*. Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Semarang. 2007
- Febrinca, Danny Nur. *Analisis Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Kemiskinan Di Indonesia*. Jurnal Ilmiah. Jurusan Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang, 2015.
- Hasanah, Erni Umi dan Danang Sunyoto. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Jurnal Ilmiah Jurusan

Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
Universitas Brawijaya Malang, 2015.

Yogyakarta : Caps. Himpunan Peraturan dan Pedoman
Kesepakatan Kerja Bersama, Proyek
Pengembangan Hubungan dan Kesejahteraan
Tenaga Kerja Pusat TA. 1989/1990, diakses
28 April 2015.

Kristanto, Prabowo Dwi. *Analisis Pengaruh
Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, Dan
Tingkat Pengangguran Terhadap Jumlah
Penduduk Miskin Di Kabupaten Brebes Tahun
1997-2012*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis,
2014.

Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung Alfabeta, 2015.

Budiyono. *Penetapan Upah Minimum Dalam
Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan
Bagi Pekerja/Buruh. Program Pascasarjana
Fakultas Hukum Universitas Diponegoro*. Semarang,
2015.

Wafinalia, *Studi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha
Swalayan Di Kota Kendari*. Jurusan Ilmu
Ekonomi. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis. Universitas Halu Oleo. Kendari, 2015.

