BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Gambaran Umum Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri

Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri berada di jalan Brigjend Pol. Imam Bachri No. 100-c Pesantren Kota Kediri. Lembaga pemerintah ini sebelumnya hanya Dinas Koperasi Usaha Mikro Kota Kediri. Namun sejak 1 Januari 2017 ada penggabungan dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Kediri, sehingga menjadi Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri.

Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.[1]

2. Visi dan Misi Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri

Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri memiliki visi serta misi dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Visi

[1] Dokumen Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri Tahun 2017.

serta misi dari Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri adalah sebagai berikut:

Visi:

Mewujudkan Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja yang berdaya saing.

Misi:

a. Meningkatkan produktivitas Usaha Mikro dan kualitas kelembagaan Koperasi.
b. Mewujudkan perluasan kesempatan kerja dan mengoptimalkan perlindungan tenaga kerja.[2]

3. Struktur Organisasi Dan Tugas Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri

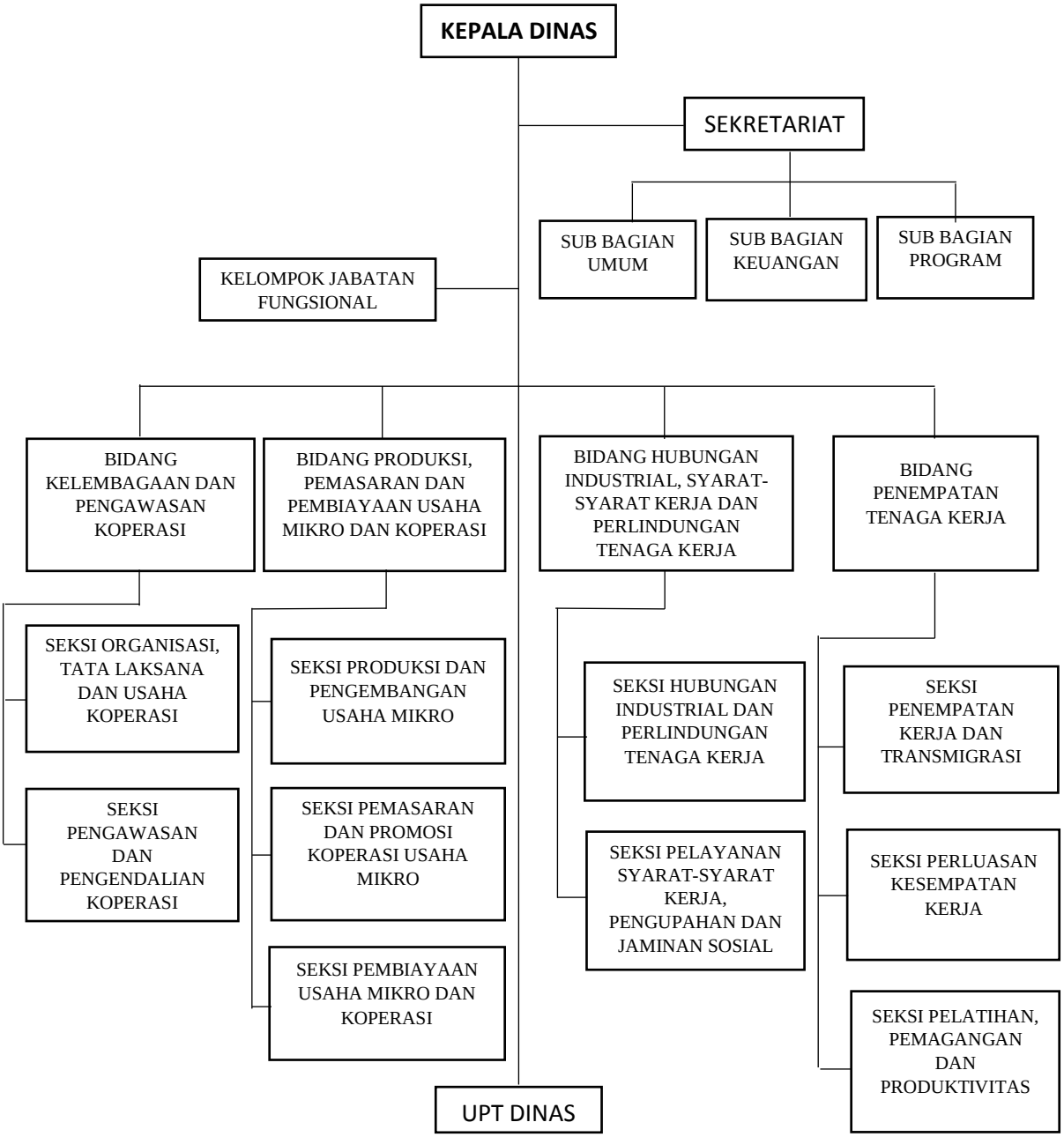
Struktur organisasi digunakan sebagai sarana untuk memperlancar aktivitas lembaga. Dengan struktur organisasi orang akan dapat mengetahui tugas dan wewenang dari masing-masing individu kepada siapa meraka harus mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang Strukutur Organisasi Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:

[2] Dokumen Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri Tahun 2017.

Tabel 4.1

Struktur Organisasi Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri



Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa struktur organisasi yang dimiliki Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri yang terdiri dari:

a. Unsur pimpinan: Kepala Dinas;
b. Unsur staf: Sekretariat, yang terdiri dari:
    1) Sub Bagian Umum;
    2) Sub Bagian Keuangan;
    3) Sub Bagian Program;
c. Unsur pelaksana: Bidang, terdiri dari:
    1) Bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi, terdiri dari:
        a) Seksi Organisasi, Tata Laksana dan Usaha Koperasi;
        b) Seksi Pengawasan dan Pengendalian Koperasi;
    2) Bidang Produksi, Pemasaran dan Pembiayaan Usaha Mikro dan Koperasi, terdiri dari:
        a) Seksi Produksi dan Pengembangan Usaha Mikro;
        b) Seksi Pemasaran dan Promosi Koperasi Usaha Mikro;
        c) Seksi Pembiayaan Usaha Mikro dan Koperasi;
    3) Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, terdiri dari:
        a) Seksi Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja;

b) Seksi Pelayanan Syarat-syarat Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial;

4) Bidang Penempatan Tenaga Kerja, terdiri dari:

a) Seksi Penempatan Kerja dan Transmigrasi;

b) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja;

c) Seksi Pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas;

d) UPT Dinas; dan

e) Kelompok Jabatan Fungsional.

Dalam hal kaitannya dengan upah minimum dilakukan oleh Bidang Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja. Bidang ini memiliki tugas pokok sendiri. Tugas pokok dari Bidang Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis hubungan industrial, pelayanan syarat-syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial serta perlindungan tenaga kerja. Dalam Bidang Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja membawahi beberapa seksi, diantaranya:

a. Seksi Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, mempunyai tugas:

1) Menyusun rencana program hubungan industrial.

2) Melaksanakan penyuluhan dan pembinaan pada perusahaan dalam pelaksanaan sistem hubungan industrial untuk menciptakan ketenangan kerja.

3) Melaksanakan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan.
4) Memfasilitasi penyelesaian masalah perselisihan hubungan industrial dengan memberikan saran atau anjuran kepada pihak yang berselisih kerah persetujuan bersama serta terhindarnya pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja.
5) Menyusun dan mengusulkan formasi serta melakukan pembianaan, mediator, konsiliator, arbiter di wilayah daerah.
6) Melaksanakan pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan indsutri skala daerah.
7) Melaksanakan pembinaan norma ketenagakerjaan.
8) Melaksanakan pembinaan kader HIV/ODS di perusahaan.
9) Melaksanakan pendaftaran dan seleksi calon hakim adhoc pengadilan hubungan industrial yang wilayahnya meliputi kota.
10) Melaksanakan tugas-tugas lain yang dierikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja dan Perlindungan Tenaga Keraj sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Seksi Pelayanan Syarat-syarat Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial, memiliki tugas:

1) Menyusun rencana program pelayanan syarat-syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial.

2) Memfasilitasi penyusunan serta pengesahan peraturan-peraturan yang skala berlakunya dalam satu wilayah daerah.
3) Melaksanakan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB), perjanjian pekerjan antara perusahaan pemberi kerja dngan perushaan penyedia jasa pekerja?buruh yang skala berlakunya satu wilayah daerah.
4) Melaksanakan pencatatan Perjanjan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan yang skala berlakunya dalam satu wilayah.
5) Melaksanakan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan jasa pekerja yang skala berlakunya dalam satu wilayah daerah.
6) Melaksanakan verifikasi keanggotaan Serikat pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) skala daerah dan menetapkan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan kota berdasarkan hasil verifikasi.
7) Melaksanakan pembinaan lembaga kerjasama bipartit dan tripartit.

8) Melaksanakan pembinaan persyaratan kerja, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
9) Melaksanakan pembinaan dan pencatatan kepada organisasi pengusaha dan organisasi pekerja.
10) Melaksanakan pembinaan norma kerja ke perusahaan.
11) Memberikan fasilitas kepada tenaga pengawas ketenagakerjaan dalam rangka pengawasan ketenagakerjaan.
12) Melakukan bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan skala daerah.
13) Melakukan penyusunan dan pengusulan penetapan upah minimum Kota kepada Gubernur.
14) Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan di perusahaan skala daerah.
15) Melaksanakan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di pasar sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembahasan usulan upah minimum.
16) Malakukan pembinaan Lembaga Kerja Sama Bipartit Perusahaan.
17) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja

dan Perlindungan Tenaga Kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.[3]

B. Paparan Data

1. Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Kediri

Pada wawancara pertama, peneliti menggali data pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Dedi Haryadi selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, ketika peneliti memberikan pertanyaan mengenai Upah Minimum Kota (UMK), beliau menjawab sebagai berikut:

> Upah minimum kota atau biasa disingkat UMK itu sih upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawannya dalam suatu wilayah kota/kabupaten mas. Jadi singkatnya sih upah terendah di suatu wilayah regional kota mas.[4]

Kemudian peneliti menanyakan tentang dasar hukum dari Upah Minimum Kota (UMK), dan Bapak Dedi Haryadi menjawab:

> Kalo masalah dasar hukum dalam hal pengupahan itu ada banyak mas. Diantara dasar hukumnya itu UU No. 13 Tahun 2003, kemudian PP No. 78 Tahun 2015, lalu ada lagi Pergub, sama satu lagi itu Permen 01 1999 tentang Upah Minimum, mas. Itu semua dasar hukum untuk UMK.[5]

Dari pernyataan Bapak Dedi Haryadi tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menerapkan Upah Minimum Kota (UMK) pemerintah memiliki dasar hukum yang jelas dan juga kuat.

---

[3] Dokumen Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri Tahun 2017.
[4] Bapak Dedi Haryadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, Kediri, 02 Oktober 2017.
[5] Bapak Dedi Haryadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, Kediri, 02 Oktober 2017.

Selanjutnya peneliti menanyakan terkait jumlah perusahaan yang ada di kota Kediri. Berdasarkan data yang didapat dari Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, terdapat 550 perusahaan. Berikut adalah data tabel badan usaha/perusahaan di Kota Kediri.

No.	Sektor Usaha	Jumlah
1.	Sektor 1 Pertanian, perburuhan, perikanan, peternakan	1
2.	Sektor 2 Pertambangan, penggalian	-
3.	Sektor 3 Industri pengolahan	211
4.	Sektor 4 Listrik, gas, air	11
5.	Sektor 5 Bangunan	10
6.	Sektor 6 Perdagangan, Rumah Makan, hotel	192
7.	Sektor 7 Pengangkutan, penggudangan, komunikasi	4
8.	Sektor 8	51

	Keuangan, asuransi, persewaan	
9.	Sektor 9 Jasa sosial dan perorangan	70
10.	Setor 0 Lain-lainnya	-
Jumlah perusahaan		550

(Sumber: Data sekunder Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, 2017)

Selanjutnya, peneliti menanyakan terkait penerapan UMK pada perusahaan yang ada di Kota Kediri, beliau menjawab: "Pada penerapannya, UMK yang ada di kota Kediri ini masih belum diterapkan oleh seluruh perusahaan yang terdapat di Kota Kediri, mas"

2. Kategorisasi Perusahaan Dalam Menerapkan UMK.

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan lagi kepada Bapak Dedi Haryadi selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja terkait kategorisasi perusahaan dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK), dan beliau mengatakan:

> Begini ya mas, terkait masalah kategorisasi perusahaan yang wajib melaksanakan kebijakan UMK, itu ndak ada kategorisasi, mas. Semuanya harus melaksanakan UMK. Maksudnya gini mas, seluruh perusahaan, lembaga sosial, atau apapun, yang mempekerjakan orang dan membayar upah, upahnya itu harus UMK mas. Serendah-rendahnya

> harus UMK. Itu yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah, mas.[6]

3. Tindakan Pemerintah

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan lagi kepada Bapak Dedi Haryadi, terkait apa tindakan pemerintah saat ada perusahaan yang tidak menerapkan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Kediri ini. Jawab beliau:

> Tindakan pemerintah, dalam hal ini Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, selaku otoritas pengupahan yang ada di Kota Kediri itu melakukan pembinaan mas. Pembinaan itu kita tujukan pada pelaku usaha yang masih belum melaksanakan kebijakan UMK mas. Nah, bentuk pembinaannya itu ada dua mas. Yang pertama yaitu kita melakukan kunjungan ke perusahaan yang bersangkutan. Kemudian yang kedua yaitu kita bina melalui surat. Jadi mereka kita kirimi surat terkait kewajiban melaksanakan UMK.[7]

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan, bahwa tindakan yang dilakukan oleh pemerintah saat ada perusahaan yang tidak melaksanakan upah sesuai dengan kebijkan Upah Minimum Kota adalah dengan melakukan kunjungan dan juga menyurati pihak yang bersangkutan.

Lalu peneliti menanyakan tentang tindakan lain dari pemerintah bagi perusahaan yang tidak melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK) dalam bentuk sanksi, lalu beliau menjawab:

> Kalau masalah sanksi itu pasti ada mas. Sanksinya itu berdasarkan undang-undang mas. Kalau masalah UMK ini

[6] Bapak Dedi Haryadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, Kediri, 02 Oktober 2017.
[7] Bapak Dedi Haryadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, Kediri, 02 Oktober 2017.

> undang-undangnya itu UU No. 13 Tahun 2003 mas. Isinya itu tentang ketenagakerjaan yang mana pengusaha ndak boleh memberi upah dibawah UMK. Nah, bentuk sanksinya itu sanksi pidana dan/atau denda mas. Pidananya paling sebentar satu tahun penjara mas, paling lama empat tahun penjara mas. Kalau dendanya paling sedikit itu seratus juta rupiah mas, kalo paling banyak empat ratus juta rupiah mas. Ini sesuai Undang-undang nomor 13 tahun 2003 mas.[8]

Dari wawancara tersebut didapat kesimpulan bahwa terdapt sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK). Sanksinya bisa berupa pidana dan/atau denda.

4. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Dalam Penerapan UMK

Lalu peneliti melanjutkan pertanyaannya dengan menanyakan tentang faktor yang berpengaruh dalam penerapan Upah Minimum Kota di Kota Kediri, Bapak Dedi Haryadi pun menjawab:

> Kalau masalah faktor yang mempengaruhi itu tentu ada ya mas. Dalam pelaksanaan UMK di Kota Kediri ini ada dua faktor yang berpengaruh mas. Yang pertama itu faktor kemampuan perusahaan. Dalam hal ini maksudnya kemampuan finansialnya mas. Itu sangat berpengaruh dalam pelaksanaan UMK di Kota Kediri. Kemudian faktor yang kedua yaitu kemauan perusahaan. Kemauan disini artinya kemauan perusahaan untuk melaksanakan kebijakan UMK sesuai dengan undang-undnag yang berlaku. Ada kan ya mas, perusahaan yang mampu memberi upah karyawannya sesuai dengan UMK, tapi enggak mau. Nah itu saya kira yang menjadi faktor yang berpengaruh dalam pelaksanaan UMK di Kota Kediri ini.[9]

Dari hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota

---

[8] Bapak Dedi Haryadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, Kediri, 02 Oktober 2017.

[9] Bapak Dedi Haryadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, Kediri, 02 Oktober 2017.

di Kota Kediri. Faktor tersebut yaitu kemampuan perusahaan dan kemauan perusahaan.

5. Penerapan Upah Pada Perusahaan

a. Pada PT. Armada Pagora Jaya

Selanjutnya peneliti mewawancarai pada PT. Armada Pagora Jaya Kota Kediri. Informan yang berhasil diwawancari yaitu bagian *Supervisor*. Bagian *Supervisor* ini diisi oleh Ibu Tri Susilowati. Kepada beliau peniliti mengajukan pertanyaan tentang perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan. Beliau menanggapi dengan jawaban:

> Disini kan badan usahanya sudah PT mas, jadi tentu ada yang namanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerjanya mas. Kan kalo disini perekrutannya juga melalui beberapa tes dulu mas. Mulai dari tes tulis sampai wawancara mas.[10]

Selanjutnya peneliti juga mengajukan pertanyaan yang sama pada karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri, yaitu pada mbak Alfita dan Mbak Rita.

Saat ditanya mengenai perjanjian kerja, Mbak Alfita menjawab:

> Tentu ada mas. Di awal saya masuk itu diseleksi dahulu. Kemudian diberi tes mas, baik tulis maupun wawancara. Selesai tes baru kita membicarakan pekerjaan, mulai dari pekerjaan yang saya tempati sampai pada gaji atau upah mas.[11]

Hal senada juga disampaikan oleh mbak Rita:

---

[10] Ibu Tri Susilowati, *Supervisor* PT. Armada Pagora Jaya Kediri, Kediri, 03 Oktober 2017.
[11] Mbak Alfita, Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri, 09 November 2017.

> Iya, ada mas. Pas awal masuk itu kita melakukan kesepakatan kerja dulu sama manajernya. Mulai dari training kita, gaji kita, pekerjaan kita, dan lain-lain yang menyangkut dengan pekerjaan kita dibicarakan di awal masuk mas. Ya bisa dibilang sebagai perjanjian kerja mas. Ya yang pasti itu setelah kita dipanggil oleh perusahaan mas.[12]

Kemudian peneliti melanjutkan bertanya pada Ibu Tri dengan menanyakan bagaimana pengupahan yang ada di sini, dan Ibu Tri menjawab:

> Pengupahan yang ada di perusahaan ini begini mas. Awal kerja saat karyawan baru masuk di-*training* dulu mas selama tiga bulan. Nah, dalam masa training itu, karyawan baru itu mendapat gaji ya bisa dibilang dibawah UMK mas. Setelah masa training selesai, baru karyawan di sini mendapat upah sesuai dengan ketentuan UMK yang berlaku di Kota Kediri mas. Kemudian, ketika karyawan disini mampu menjual produk dari perusahaan, maka dia berhak atas bonus mas. Ketentuan bonusnya itu seperti ini mas, kalo berhasil menjualkan motor sport mendapat bonus dua ratus ribu per unit motor yang berhasil dijual mas. Kalo berhasil menjual motor matic atau motor bebek mendapat bonus seratus ribu mas per unit motor yang berhasil dijual.[13]

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan lagi terkait dengan penerapan Upah Minimum Kota di perusahaan tersebut, beliau menjawab:

> Insya Allah sudah menerapkan mas. Bahkan bisa dibilang malah di atas UMK mas. Apalagi kalo bisa menjual produk yang banyak. Pasti uang bonusnya juga banyak kan ya mas.[14]

Peneliti juga menanyakan tentang upah pada karyawan PT. Armada Pagora Jaya. Saat ditanya upah yang diterima oleh karyawan jumlahnya berapa, Mbak Alfita menjawab:

---

[12] Mbak Rita, Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri, Kediri, 09 November 2017.
[13] Ibu Tri Susilowati, *Supervisor* PT. Armada Pagora Jaya Kediri, Kediri, 03 Oktober 2017.
[14] Ibu Tri Susilowati, *Supervisor* PT. Yamaha Armada Pagora Kediri, Kediri, 03 Oktober 2017.

> Upah disini alhamdulillah sudah sesuai dengan UMK mas. Jadi ya bersyukur mas, upah yang diterapkan perusahaan sesuai dengan kebijakan pemerintah. Selain itu mas, kita juga bisa dapat bonus mas kalau kita bisa jual produknya mas. Bonusnya bisa sampai Rp 200.000 per unitnya mas.[15]

Mbak Rita pun menambahi:

> Ya itu selepas kita masa *training* mas. Pas masa *training* itu gajinya dibawah UMK mas. Tapi ya ndak jauh amat kok mas. Alhamdulillah masih cukup buat makan kok mas.[16]

Peneliti melanjutkan pertanyaan pada karyawan terkait dengan upah yang diterimanya apakah sudah mencukupi kebutuhan hidupnya, dan mereka menjawab:

> Alhamdulillah sudah cukup mas. Di sini kan upahnya sudah sesuai sama UMK ya mas, jadi bagi saya insya Allah sudah cukup mas kalau untuk kebutuhan hidup mas.[17]

Lalu peneliti menanyakan juga apakah upah yang diberikan padanya tepat waktu, dan mereka menjawab:

> Alhamdulillah mas. Disini profesional kok mas. Pembayaran upahnya selalu tepat waktu. Ndak pernah di sini gajinya sampai nunggak berbulan-bulan.[18]

b. UD. Laksana Jaya

Untuk menggali data terkait implementasi Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Kediri, peneliti juga mewawancarai pada UD. Laksana Jaya. Yang menjadi informan untuk peneliti adalah pemilik usaha tersebut, yaitu Bapak Novan serta karyawannya. Kepada beliau peneliti mengajukan pertanyaan yang sama dengan

---

[15] Mbak Alfita, Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri, Kediri, 09 November 2017.
[16] Mbak Rita, Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri, Kediri, 09 November 2017.
[17] Mbak Alfita, Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri, Kediri, 09 November 2017.
[18] Mbak Rita, Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri, Kediri, 09 November 2017.

perusahaan sebelumnya, yaitu tentang perjanjian kerja yang ada di perusahaannya. Beliau menjawab:

> Kalau perjanjian kerja secara tertulis sih tidak ada mas. Adanya perjanjian kerja secara lisan mas. Jadi karyawan yang ingin bekerja di sini melamar pekerjaan ke tempat saya mas dan mereka tidak berbekal keahlian apapun mas. Lalu saya memberikan pelatihan kepada mereka tentang produksi yang ada di usaha saya ini mas, sampai mereka bisa mas. Dan saya inginnya mereka bekerja pada saya untuk jangka waktu yang lama mas, makanya saya mau ngasih pelatihan pada mereka.[19]

Selanjutnya peneliti menanyakan hal yang sama pula pada karyawan yang bekerja di UD. Laksana Jaya, yaitu pada Mbak Rikha Nur dan Mbak Naning. Dari pertanyaan tersebut Mbak Rikha menyampaikan jawaban:

> Perjanjian kerjanya secara lisan mas. Jadi awal kita ngelamar sebagai karyawan disini sama Pak Bosnya diwawancarai dulu dan dijelaskan tentang pekerjaannya, masuknya pekerjaan, waktu pekerjaan, kemudian juga tentang upahnya mas itu dijelaskan di awal kita masuk.[20]

Karyawan yang lain juga menjawab hal yang sama saat ditanya dengan pertanyaan serupa:

> Awal kerja disini itu kita ngelamar seperti pada umumnya mas. Kemudian kita dapat panggilan. Nah, saat ada panggilan itu kita mulai membicarakan tentang pekerjaan dan hal lainnya mas. Ya bisa dikatakan sebagai perjanjian kerja lah mas.[21]

Selanjutnya peneliti juga menanyakan pada pemilik usaha terkait pengupahan yang ada di perusahaannya, dan beliau menjawab:

---

[19] Bapak Novan, Pemilik UD. Laksana Jaya Kota Kediri, Kediri, 04 Oktober 2017.
[20] Rikha Nur, Karyawan UD. Laksana Jaya Kediri, Kediri, 10 November 2017.
[21] Naning, Karyawan UD. Laksana Jaya Kediri, Kediri, 10 November 2017.

> Pengupahannya di sini dengan menggunakan sistem pengupahan harian mas, diamana upahnya nanti akan dibayarkan di akhir bulan. Jadi jumlah upah yang diterima oleh karyawan itu upah per hari dikalikan dengan 26 hari kerja mas. Kalau misal ndak masuk 2 hari selain hari libur maka dihitung 24 hari kerja mas. Upah yang saya terapkan disini berdasarkan produktivitas kerja karyawan mas. Saya bisa saja menggaji mereka dengan 2-3 kali dari UMK mas, asalkan sumbangsihnya pada usaha saya juga besar mas. Kalo produktivitas dia tinggi kan otomatis omset saya juga naik, nah saya pasti akan kasih gaji dia sesuai dengan hasil kerjanya mas, bahkan bisa lebih dari UMK.[22]

Kemudian peneliti bertanya pada Pak Novan terkait penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di perusahaan beliau, dan jawab beliau:

> Saya itu bisa menggaji karyawan saya 2-3 kali dari UMK mas. Tergantung dari produktivitas karyawan saya mas. Saya tidak mau istilahnya menggaji mereka dengan gaji buta mas. Masa pekerja yang gak punya keahlian apa-apa sebelumnya, tapi minta gaji sesuai UMK.[23]

Terkait dengan upah, peneliti juga menanyakan hal tersebut pada karyawan yang bekerja di UD. Laksana Jaya. Kepada Mbak Rikha dan Mbak Naning peneliti mengajukan pertanyaan yang sama, yaitu berapa upah yang diterima karyawan yang bekerja di sini, dan Mbak Rikha pun menjawab:

> Upahnya sih gak terlalu gede mas. Ya lumayan lah mas, daripada kita nganggur. Nominalnya sih sekitar 800 ribuan mas. Itu upahnya di sini mas.[24]

---

[22] Bapak Novan, Pemilik UD. Laksana Jaya Kota Kediri, Kediri, 04 Oktober 2017.
[23] Bapak Novan, Pemilik UD. Laksana Jaya Kota Kediri, Kediri, 04 Oktober 2017.
[24] Rikha Nur, Karyawan UD. Laksana Jaya Kediri, Kediri, 10 November 2017.

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan terkait upah tersebut apakah sudah bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, dan Mbak Naning pun menjawab:

> Ya kalo upah segitu belum bisa mencukupi kebutuhan hidup mas. Kalo upahnya sesuai UMK sih bisa kalo untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kalau bagi saya sih daripada kita nganggur kan lenih baik kita produktif kan ya mas. Dapat pemasukan walaupun nggak besar.[25]

Lalu peneliti melanjutkan wawancara dengan menanyakan waktu dari pembayaran upah yang dilakukan oleh pengusaha, dan Mbak Rikha Pun menjawab:

> Alhamdulillah upah disini bisa dikatakan lancar mas. Belum pernah kita dapat upah sampe nunggak berbulan-bulan. Pembayaran upahnya sesuai dengan perjanjian awal kita masuk kerja kok mas.[26]

c. Seeker Kedai & Vintage Store

Selanjutnya peneliti menggali data yang dibutuhkan di Seeker Kedai & Vintage Store Kota Kediri. Di sana peneliti berhasil mewawancarai Kepala Toko dari Seeker Kedai & Vintage Store, yaitu Mas Adi S. Nugroho. Kepada beliau peneliti mengajukan beberapa pertanyaan. Peneliti mengajukan pada informan ini dengan pertanyaan yang sama pada pengusaha sebelumnya. Saat ditanya mengenai adakah perjanjian kerja tertulis antara karyawan dengan pengusaha disini, beliau menjawab:

> Kalau masalah perjanjian kerja secara tetulis antara karyawan dengan pengusaha, disini ndak ada mas. Adanya

[25] Naning, Karyawan UD. Laksana Jaya Kediri, Kediri, 10 November 2017.
[26] Rikha Nur, Karyawan UD. Laksana Jaya Kediri, Kediri, 10 November 2017.

> perjanjian kerja secara lisan saja mas. Jadi pas karyawan ngelamar kerja di sini akan dikasih tahu kerjaannya apa aja, trus gajinya berapa, jam kerjanya sampe jam berapa dan lain-lain. Terus kalo udah ada kesepakatan, si pelamar itu baru bisa kerja di sini mas.[27]

Selain pada kepala toko, peneliti juga mewawancarai pada karyawan yang bekerja di sana, yaitu pada Mas Fauzi dan Mas Agil. Kepada karyawan, peneliti mengajukan pertanyaan terkait dengan perjanjian kerja yang ada di sini, dan Mas Fauzi pun menjawab:

> Perjanjian kerjanya dilakukan secara lisan mas. Jadi awalnya kita ngelamar kesini mas,kemudian *interview*, baru kita dikasih tau kerjaannya dan lainnya mas yang menyangkut pekerjaan yang kita pegang.[28]

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan. Peneliti bertanya mengenai pengupahan yang ada di sini dan beliau menjawab:

> Terkait masalah pengupahan mas, karyawan disini diberi upah 650 ribu untuk bulan pertama dia kerja. Itu sebagai masa training. Untuk bulan selanjutnya dia akan nerima upah 750 ribu perbulannya. Nah, upah yang ada di sini itu berdasarkan upah pasaran mas, upah pasaran di kedai-kedai yang ada di Kota Kediri.[29]

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan mengenai upahnya sesuai UMK atau belum, beliau menjawab: “Belum mas. Upah di sini belum sesuai dengan UMK Kota Kediri.”

---

[27] Mas Adi S. Nugroho, Kepala Toko Seeker Kedai & Vintage Store Kota Kediri, Kediri, 05 Oktober 2017.
[28] Mas Fauzi, Karyawan Seeker Kedai & Vintage Store Kota Kediri, Kediri, 11 November 2107.
[29] Mas Adi S. Nugroho, Kepala Toko Seeker Kedai & Vintage Store Kota Kediri, Kediri, 05 Oktober 2017.

Peneliti juga menanyakan tentang upah pada karyawan yang bekerja di sini. Saat ditanya tentang upah yang diterima oleh karyawan berapa, Mas Agil pun menjawab:

> Ya upah disini sama kaya upah di pasaran mas [dalam bidang yang sama]. Upahnya 750 ribu mas. Ya meski jauh dari UMK yang penting kita ndak nganngur mas. Lumayan dapat uang meski gak banyak.[30]

Selanjutnya peneliti bertanya mengenai upah tersebut apakah sudah bisa memenuhi kebutuhan hidup karyawan, dan Mas Fauzi mengatakan:

> Belum bisa mas. Tapi upah ini kan udah sesuai dengan pasaran yang ada di Kota Kediri. Saya kira kalau upahnya sesuai dengan UMK mas baru bisa dikatakan bisa mencukupi kebutuhan hidup mas. Kalo upah kita ini kan masih jauh dari UMK mas.[31]

Penerapan upah minimum yang dilakukan oleh ketiga perusahaan yang peneliti jadikan sampel memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut jelas terlihat pada upah yang diterapkan pada karyawannya. Ada yang sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK), namun ada pula yang jauh dari UMK. Dari observasi yang peneliti lakukan, penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Kediri sulit untuk diterapkan pada pengusaha yang kategori usahanya menengah dan kecil.[32]

---

[30] Mas Agil, Karyawan Seeker Kedai & Vintage Store Kota Kediri, Kediri, 11 November 2017.
[31] Mas Fauzi, Karyawan Seeker Kedai & Vintage Store Kota Kediri, Kediri, 11 November 2017.
[32] Observasi, di UD. Laksana Jaya Kediri, 20 Oktober 2017.

C. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan pihak Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri serta 3 perusahaan, diperoleh temuan-temuan data sebagai berikut:

1. Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Kediri belum sepenuhnya dilaksanakan semua perusahaan. Tidak ada kategorisasi perusahaan dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK). Seluruh perusahaan, lembaga sosial, atau apapun, yang mempekerjakan orang dan membayar upah, upahnya harus menerapkan UMK.

2. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan UMK di Kota Kediri. Yang pertama adalah faktor kemampuan perusahaan dalam hal finansialnya. Kemudian faktor yang kedua yaitu kemauan perusahaan. Kemauan disini artinya kemauan perusahaan untuk melaksanakan kebijakan UMK sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Dan yang terakhir yaitu faktor kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan.

3. Tindakan pemerintah jika terdapat perusahaan yang tidak menerapkan UMK yakni melakukan pembinaan melalui Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, selaku otoritas pengupahan yang ada di Kota Kediri. Pembinaan disini ada dua, yang pertama yaitu melakukan kunjungan ke perusahaan yang bersangkutan dan yang kedua yaitu pembinaan melalui pengiriman surat mengenai kewajiban melaksanakan UMK. Selain pembinaan terdapat sanksi

berdasarkan undang-undang dalam bentuk sanksi pidana dan/atau denda.