

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman telah membawa dampak yang besar terhadap perkembangan sosial masyarakat, salah satunya adalah perkembangan dunia industri yang menyebabkan pesatnya perkembangan sumber daya manusia yang bergerak dalam kegiatan produktif sebagai pekerja. Kegiatan produksi yang membutuhkan tenaga kerja tentu saja menjadi isu penting bagi pemerintah untuk mengatur hubungan kerja, dan dalam konteks ini peran pemerintah sangat penting karena merupakan wujud praktis dari UUD 1945 yang mewajibkan pemerintah untuk menjalani kehidupan yang layak bagi manusia, peran pemerintah adalah mengatur dan mengatur upah pekerja, dan konsep pengupahan berlaku dalam konstitusi Indonesia. Di tengah krisis ekonomi yang berkepanjangan ini, dengan lapangan pekerjaan yang semakin sedikit dan angkatan kerja yang semakin meningkat, para pekerja semakin dipaksa untuk menerima segala macam perlakuan dari majikannya, salah satunya adalah upah. Meskipun secara hukum seorang pekerja adalah individu yang bebas, namun secara sosiologis pekerja bukanlah individu yang bebas karena pekerja tidak memiliki jaminan hidup selain menjual tenaganya kepada orang lain yang tidak memiliki kondisi kerja. Akibatnya, pekerja selalu mendekati kondisi yang tidak adil dan diskriminatif sehingga membutuhkan kehadiran negara, hukum, dalam hal perlindungan.

Peran pemerintah adalah bagaimana memungkinkan pekerja untuk hidup layak melalui upah, dan upah memainkan peran penting dalam hubungan produksi yang terikat oleh perjanjian kerja.¹ Upah adalah sarana paling dasar bagi pekerja untuk meningkatkan tunjangan mereka. Tentu nya peran aktif pemerintah dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang – undangan dalam Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat 1, disebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja untuk dibayar atas tenaga kerja yang diterima oleh pemberi kerja dari pekerja dan dinyatakan dalam satuan uang yang ditetapkan dan dibayarkan oleh pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian atau undang-undang. . dan peraturan, termasuk tunjangan bagi pekerja, pekerja dan keluarganya.² Sementara itu, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah adalah hak yang disepakati oleh pekerja dalam suatu perjanjian kerja yang disepakati bersama, yang diperoleh dari pengusaha atau pengusaha dengan uang dan diberikan kepada pekerja dengan uang. Memberikan upah adalah kewajiban pengusaha, dan pemerintah memantaunya setiap kali perjanjian kerja berakhir atau hubungan kerja berakhir.

¹ Lalu Husni, 2010 *Hukum ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi, Razawali Pers , Jakarta,h, 66

² Pasal 1 angka 30. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan

Persoalan-persoalan terkait ketenagakerjaan di kota Tegal sendiri, banyak persoalan yang timbul dari hubungan industrial, antara lain pengusaha, pekerja dan pemerintah, memiliki persoalan umum yang mendasar, salah satunya adalah persoalan upah pekerja.

Dalam hubungan kerja harus ditandatangani perjanjian kerja tentang hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha, dan harus ditandatangani perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha dengan memperhatikan hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha. Pekerja dan pendapatan yang diperoleh dapat menjalani kehidupan yang layak bagi manusia. Upah Manusia Layak bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL).

Upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup yang layak, bukan pada kebutuhan hidup minimum. Upah minimum yang ditetapkan pemerintah kota tidak hanya mengacu pada kebutuhan hidup layak (KHL) tetapi juga komponen lain seperti kapasitas perusahaan dan biaya hidup daerah. Upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ditentukan oleh kemampuan perusahaan terlemah di daerah setempat, perkembangan ekonomi dan kondisi pasar pekerja.

Pengertian diatas menajalskan bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan dan kesepahaman para pihak. Agar kesepakatan tersebut terjaga maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang – undangan. Standar upah terendah disebut upah minimum atau dalam otonomi daerah disebut upah minimum provinsi.

Dalam perundang-undangan ketenagakerjaan pemerintah menetapkan tentang jenis-jenis pengupahan berikut merupakan jenis-jenis pengupahan :

- a. Upah nominal adalah jumlah yang dibayarkan kepada seorang pekerja yang berhak atas pembayaran tunai untuk jasa atau jasa, sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja industri atau perusahaan atau organisasi kerja, jika tidak ada tambahan upah atau tunjangan. Satu lagi diberikan kepadanya.
- b. Upah Nyata, adalah upah yang harus benar-benar diterima oleh seorang yang berhak.
- c. Upah layak adalah upah yang akan diterima seorang pekerja yang relatif cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih luas, tidak hanya untuk kebutuhan pokok, tetapi juga sebagai bagian dari kebutuhan masyarakat.
- d. Upah Wajar adalah upah yang dianggap relatif wajar oleh pengusaha dan pekerjanya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pekerja kepada penguasa atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka.
- e. Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja yang bekerja di perusahaan.³

³ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perusahaan* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,1993) hlm 89.

Ada ketentuan tertentu dalam upah minimum, yang menurut definisinya sendiri adalah upah minimum bulanan, upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum adalah ketentuan pemerintah bahwa suatu perusahaan wajib membayar upah minimum pekerja dengan tingkat yang paling sedikit sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KLH), dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, sebagai perlindungan bagi dunia usaha. Pekerja kelas bawah atau pekerja dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun untuk memperoleh nilai penghidupan yang serendah-rendahnya.⁴

Berikut merupakan beberapa jenis upah pokok minimum :

- a. Upah minimum sektoral regional, adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- b. Upah minimum sektoral regional, adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.⁵

⁴ Myra M.Dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan* (jakarta: Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI) Hlm 62

⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm 92.

Setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian rasio upah minimum terhadap kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Kebutuhan hidup layak perlu dicapai secara bertahap, karena kebutuhan hidup minimum sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi dalam dunia usaha. Upah minimum dapat berupa :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau upah kabupaten/kota.⁶

Sistem pengupahan adalah kerangka bagaimana upah diatur dan ditentukan. Hal ini didasarkan pada sistem pengupahan Indonesia, yaitu Pasal 77(2) UUD 1945 dan artinya dalam hubungan industrial. Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat kabupaten/kota, dan upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota ditetapkan oleh gubernur provinsi berdasarkan rekomendasi studi pengupahan komite ketenagakerjaan daerah dan jaminan sosial. komite. Memperhatikan kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, kondisi pasar tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi dan kondisi pasar tenaga kerja. Kemudian upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku bagi pekerja di seluruh kabupaten dan kota di suatu provinsi dan digunakan oleh perusahaan atau pelaku pasar industri untuk memberikan upah kepada pekerja.

⁶ *Lalu Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2003), hlm 149

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan Latar Belakang diatas maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja yang menjadi problematika dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten Tegal sesuai UU 13 tahun 2003?
2. Bagaimana penyelesaian problematika penetapan Upah minimum Kabupaten Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah?

1. Untuk mengetahui problematika dalam penetaapan Upah Minimum kabupaten Tegal sesuai UU 13 tahun 2003.
2. Untuk mengetahui penyelesaian problematika penetapan Upah Minimum di Kabupaten Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna karena nilai suatu penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat yang diambil dari penelitian. Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Agar penulis dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan kelayakan upah minimum Provisni di tinjau dari Undang – undang no 13 Tahun

2002 serta dalam mempublikasi edukasi tentang pendidikan terhadap para pekerja agar dapat mengetahui tentang prosedur pengupahan

2. Manfaat Praktik

Untuk menambah pengetahuan tentang segala bentuk Upah Minimum Provinsi serta mengembangkan analisa keterikatan hukum dalam ketenaga kerjaan.

E. Tinjauan Pustaka

Setelah penulis mengkaji beberapa penelitian ada beberapa yang memiliki keterikatan dengan penelitian yang menulis lakukan sebagai berikut :

1. Friska Julyani Mengko (2018), *Tinjauan tentang upah minimum provinsi (UMP) kepada pegawai perusahaan swasta menurut uu no.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan*, Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah penetapan upah minimum Propinsi (UMP) kepada pegawai perusahaan swasta menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan bagaimanakah pengawasan terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum Propinsi (UMP) oleh Dewan Pengupahan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Secara hukum jelas bahwa kewenangan penetapan Upah Minimum Propinsi dan pengawasan atas pelaksanaannya berada pada pemerintah Propinsi dalam hal ini Gubernur. Walaupun demikian Gubernur tidak serta merta langsung menetapkan upah minimum tersebut, karena ada ketentuan mengenai prosedur dan mekanisme penetapan upah minimum. Penetapan upah

minimum harus mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-226/MEN/2000 yakni, Kebutuhan hidup minimum (KHM), Indeks harga konsumen (IHK), kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi pasar kerja, dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita. 2. Pengawasan pelaksanaan upah adalah salah satu dari sekian banyak tugas penting yang wajib dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, baik di tingkat Propinsi maupun di Kabupaten/Kota. Dasar hukum pengawasan pelaksanaan upah pada umumnya adalah pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan kewenangan kabupaten dan kota.

2. Latri Wihastuti, Henny Rahmatullah (2018), *Upah minimum provinsi (UMP) dan penyerapan tenaga kerja di pulau jawa*, Permasalahan paling pokok dalam ketenagakerjaan Indonesia khususnya di Pulau Jawa terletak pada tingkat kesempatan kerja. Beberapa faktor determinan secara teori yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah pertumbuhan ekonomi dan upah perlu diuji di Pulau Jawa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah

minimum (UMP) dan pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi data panel dengan 6 provinsi di Pulau Jawa selama periode 2011-2016. Model terbaik yang dapat digunakan pada penelitian ini adalah model fixed effect. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UMP berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan UMP tetap menjadi kendala terciptanya keadilan di pasar tenaga kerja karena menciptakan kekakuan harga. Hasil tersebut memberikan indikasi bagi pengambil kebijakan untuk lebih berhati-hati dalam menentukan besaran UMP agar tidak mendestruksi tujuan utama pembangunan yaitu menciptakan kesejahteraan umum.

3. Yoko Prasetyo , Ane Permatasari (2020), *Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja*, Pelatihan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019. Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh berdasarkan wawancara terhadap pejabat yang berwenang pada Disnakertrans DIY serta data sekunder sebagai data untuk memperkuat analisa penelitian. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa variabel kelayakan dalam menentukan besaran upah dan pendampingan bagi pekerja untuk memperjuangkan haknya dalam terpenuhinya upah yang harus diterima, memperjuangkan hak pekerja dalam proses untuk mencapai kesejahteraan dalam pengupahan adalah bentuk keadilan untuk terus mencapai kesejahteraan bagi para pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. M.Bambang Suryoningprang, Suradi, Sonhaji (2016) *faktor-faktor yang mempengaruhi besaran upah minimum di Jawa Tengah melalui suatu analisis komparasi (studi kasus Kota Semarang dan Kabupaten Demak)*, Ketenagakerjaan merupakan yang perlu diperhatikan di Indonesia, karena merupakan masalah yang umum dan mendasar, salah satunya adalah masalah upah pekerja. Factor-faktor yang mempengaruhi besaran upah minimum setidaknya dapat diarahkan sesuai Kebutuhan Hidup Layak, akan tetapi kemampuan perusahaan masih kesulitan apabila Upah Minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 88 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan perbedaan besaran upah minimum di setiap daerah dan kesejahteraan apa saja yang sudah di terima dari kebijakan upah minimum. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa (1) peran Pemerintah dalam menetapkan kebijakan UMK di Kota Semarang dan Kabupaten Demak, survey dilakukan oleh Dewan Pengupahan, sehingga atas dasar pertimbangan

dari Dewan Pengupahan Kota Semarang dan Kabupaten Demak sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) masyarakat. (2) dengan penerapan Kebijakan Upah Minimum yang dilakukan oleh pemerintah dapat melindungi kesejahteraan pekerja.

5. Parlindungan Marpaung, Madin Silalah, Paskah Wirawan Daeli (2019), *penerapan upah minimum provinsi (ump) dari dinas tenaga kerja provinsi sumatera utara terhadap perusahaan-perusahaan swasta*, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah penerapan upah minimum provinsi (UMP) dari dinas tenaga kerja provinsi Sumatera Utara terhadap perusahaan-perusahaan swasta di SUMUT. Hambatan dalam penerapan upah minimum serta solusi dalam mengatasi permasalahan dalam penerapan upah minimum. Selanjutnya, membahas konsep tata cara dalam melakukan penelitian. Bentuk atau metode penelitian yang di gunakan dalam melakukan penelitian adalah metode penelitian kualitatif. Sedangkan pengumpulan data melalui wawancara dengan informan guna memperoleh informasi dan data yang akurat. sumber informan berjumlah 6 orang. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penerapan upah minimum provinsi (UMP) dengan mempertimbangkan hasil survei kebutuhan hidup layak (KHL) yang di dapatkan dari hasil survei pasar hingga mendapatkan hasil yang akan diajukan ke gubernur yang menetapkan upah minimum provinsi maupun tingkat kabupaten kota.

F. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan. Penelitian Kepustakaan adalah data dasar yang dalam (ilmu) penelitian digolongkan sebagai data sekunder. Data Sekunder meliputi surat-surat pribadi, buku-buku sampai pada dokumen-dokumen resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah.⁷ Adapun penulis menggunakan referensi dari sumber Undang – undang dasar 1945, Peraturan Pemerintah 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Undang – Undang 13 tahun 2003. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang menggunakan data primer. Sumber datanya dapat diperoleh melalui observasi, penyebaran angket, wawancara, dan partisipasi. Untuk penelitian ini penulis akan terjun langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tegal untuk mendapatkan data tentang Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustri.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah normatif – empiris yang merupakan pendekatan yang berobjekkan pada hukum norma atau aturan yang berlaku, kemudian penelitian ini juga menggunakan pendekatan empiris yang merupakan penelitian yang langsung diperoleh dari objek penelitian. Dalam hal ini yang menjadi objek nomatif – empiris yaitu norma atau aturan yang

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2009, hlm.24.

berlaku yang berkaitan dengan pengaturan kebijakan pengupahan upah minimum provinsi.

c. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder dan data primer. Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.⁸ Data sekunder dalam penelitian adalah :

- 1) Undang – Undang Dasar 1945
- 2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- 3) Peraturan menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013 tentang upah Minimum
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 21 Tahun 2016 tentang kebutuhan hidup layak
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- 6) Keputusan Menteri Tenga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah minimum
- 7) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-X111/2015
- 8) Data statistik dan biro Pusat statistik
- 9) Jurnal yang berkaitan dengan tema penelitian

⁸ *Ibid.*, hlm.150.

Sumber data primer adalah informasi yang secara langsung memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap pengumpulan atau penyimpanan data. Sumber data semacam ini dapat disebut juga dengan sumber data informasi tangan pertama.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kepustakaan dan wawancara. Metode Kepustakaan diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, hasil penelitian.⁹ Dan jurnal, artikel, surat kabar yang berhubungan dengan pengaturan kebijakan penetapan Upah Minimum Provisni dari tinjauan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Dengan kemajuan teknologi informasi seperti saat ini, wawancara bisa saja dilakukan tanpa tatap muka, yakni melalui media telekomunikasi. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya.

e. Metode analisis data

Metode analisis data dilakukan secara kualitatif. Metode kualitatif

⁹ *Ibid.*, hlm.107.

merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Metode ini dilakukan dengan menggunakan logika induktif, untuk menarik kesimpulan dari hal yang bersifat khusus menjadi kasus yang bersifat umum.¹⁰ Hasil dari pembahasan tinjauan dan analisis disajikan secara deskriptif untuk disusun secara kesimpulan dalam pembahasan problematika Pendapatan Upah Minimum Provinsi Sesuai Undang-Undang 13 Tahun 2003.

f. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini terdiri dari 4 bagian bab sebagai tahapan di dalam penulisan yaitu:

Bab I Pendahuluan, menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan Skripsi.

Bab II Tinjauan Konseptual, menguraikan tentang pembahasan problematika Pendapatan Upah Minimum Provinsi Sesuai Undang-Undang 13 Tahun 2003.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan, menguraikan hasil rumusan masalah tentang pembahasan problematika Pendapatan Upah Minimum Provinsi Sesuai Undang-Undang 13 Tahun 2003.

¹⁰ Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang : Banyumedia Publishing, 2006, hlm.242.

Bab IV Penutup, menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian ini.