CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 17 No 1 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa Institute

DAMPAK KENAIKAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) UNTUK MASYARAKAT DI KABUPATEN SEMARANG

Ari Munanto S.H [1]
Email: arimunanto.sh@gmail.com

Fakultas Hukum, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran

ABSTRAK
Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) merupakan kebijakan yang dilematis karena pemerintah harus menyeimbangkan pemenuhan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja/buruh dengan kemampuan perusahaan dalam membayar upah. Penelitian ini bertujuan mengkaji penerapan UMK di Kabupaten Semarang, hambatan dalam penetapannya, serta dampak kenaikannya bagi masyarakat pekerja. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan spesifikasi deskriptif analitis. Data primer dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan observasi terhadap 30 responden yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi; data dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan UMK Kabupaten Semarang tahun 2015 sebesar Rp1.419.000 telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tetapi menghadapi hambatan berupa perbedaan kepentingan para pihak dalam sidang pengupahan, ketidaksesuaian jumlah item survei dengan komponen KHL, serta tekanan dari pengusaha dan serikat pekerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 67% responden menerima upah sesuai UMK, tetapi 40% merasa upahnya belum mencukupi kebutuhan satu bulan; 46% responden sering lembur dan 13% memiliki pekerjaan sampingan. Untuk menutup kekurangan tersebut, pekerja, terutama yang telah menikah, melakukan lembur dan mencari penghasilan tambahan sehingga waktu untuk rekreasi dan keluarga berkurang. Definisi KHL yang hanya mengacu pada kebutuhan fisik pekerja lajang bertentangan dengan Pasal 23 ayat (3) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Oleh karena itu, komponen KHL perlu ditinjau ulang dengan mempertimbangkan kebutuhan mental dan keluarga pekerja, disertai penambahan tenaga pengawas ketenagakerjaan.
Kata kunci: upah minimum kabupaten (UMK), kebutuhan hidup layak (KHL), dampak kenaikan upah, pekerja/buruh, Kabupaten Semarang
ABSTRACT
Setting the District Minimum Wage (UMK) is a dilemmatic policy because the government must balance workers' need for a decent standard of living (kebutuhan hidup layak, KHL) with companies' ability to pay wages. This study

Article History
Received: November 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Copyright : Author
Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

examines the implementation of the UMK in Semarang Regency, the obstacles to setting it, and the impact of its increase on working people. It employs an empirical juridical approach with an analytical-descriptive specification. Primary data were gathered through interviews, a questionnaire, and observation of 30 respondents selected by purposive sampling, while secondary data were obtained from library research and documentation; the data were analysed qualitatively and with descriptive quantitative methods. The findings show that the 2015 UMK of Semarang Regency, set at IDR 1,419,000, complies with the applicable laws and regulations, but its setting faces obstacles: conflicting interests among the parties in the wage council hearings, a mismatch between the number of survey items and the KHL components, and pressure from both employers and trade unions. The questionnaire results show that 67% of respondents received a wage in line with the UMK, yet 40% felt their wage did not cover their needs for a month; 46% often worked overtime and 13% held a side job. To cover the shortfall, workers, particularly those who are married, work overtime and seek additional income, leaving less time for recreation and family. The KHL definition, which refers only to the physical needs of a single worker, conflicts with Article 23(3) of the Universal Declaration of Human Rights. The KHL components should therefore be reviewed to take workers' mental and family needs into account, accompanied by an increase in the number of labour inspectors.
Keywords: district minimum wage (UMK), decent living needs (KHL), impact of wage increase, workers, Semarang Regency

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Kegiatan ekonomi masyarakat membutuhkan tenaga kerja, dan kebutuhan itu disebut kesempatan kerja. Konstitusi menjamin hak tersebut melalui Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun, laju pertumbuhan penduduk umumnya lebih besar daripada laju pertumbuhan lapangan kerja sehingga sebagian angkatan kerja tidak terserap dan menjadi penganggur (Kadarusman, 2004).

Data Badan Pusat Statistik (2013) menunjukkan penduduk Kabupaten Semarang pada akhir 2012 berjumlah 944.277 jiwa. Menurut Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat, jumlah pencari kerja terdaftar turun dari 9.392 orang pada 2011 menjadi 8.388 orang pada 2012. Meskipun sektor industri menyumbang Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terbesar,

yaitu 42,31%, sektor pertanian masih menyerap tenaga kerja paling banyak (35,89%). Hal ini berkaitan dengan sempitnya lapangan pekerjaan yang tersedia di Kabupaten Semarang.

Persoalan yang langsung menyentuh pekerja/buruh adalah ketidaksesuaian antara upah yang diterima dan tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup bersama tanggungannya. Upah merupakan sumber pendapatan utama pekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan perumahan. Karena itu negara menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman. Upah minimum ditetapkan Gubernur berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Di sisi lain, praktik di lapangan masih menunjukkan perusahaan yang membayar upah di bawah UMK, terutama pada pekerja kontrak dan *outsourcing* yang bertahan karena sempitnya lapangan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini menjawab tiga pertanyaan: (1) bagaimana penerapan UMK di Kabupaten Semarang; (2) apa hambatan dalam penetapan UMK di Kabupaten Semarang; dan (3) bagaimana dampak kenaikan UMK bagi masyarakat pekerja di Kabupaten Semarang. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan; secara praktis, memberi masukan bagi pemerintah, dewan pengupahan, dan pekerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian dan Jenis Upah

Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan upah sebagai 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 perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Asyhadie (2007) membedakan upah menjadi lima jenis: (1) upah nominal, yaitu sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai sesuai perjanjian kerja; (2) upah nyata (*riil wages*), yaitu upah yang ditentukan oleh daya beli, yang bergantung pada jumlah uang yang diterima dan biaya hidup; (3) upah hidup, yaitu upah yang cukup untuk membiayai keperluan hidup secara luas, termasuk kebutuhan sosial keluarga seperti pendidikan, asuransi, dan rekreasi; (4) upah minimum, yaitu upah terendah yang menjadi standar bagi pengusaha; dan (5) upah wajar, yaitu upah yang dinilai cukup oleh pengusaha dan pekerja serta berada di antara upah minimum dan upah hidup.

2.2 Upah Minimum

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan Gubernur sebagai jaring pengaman. Upah minimum terdiri atas Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), serta upah minimum sektoral (UMSP dan UMSK). Menurut Asyhadie (2007), upah minimum bertujuan antara lain melindungi pekerja dari sistem pengupahan yang sangat rendah, mendorong pemberian upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan, menjaga ketenangan kerja, dan mendorong peningkatan standar hidup. Upah minimum ditetapkan setiap tahun dan berlaku mulai 1 Januari. UMK harus lebih besar daripada UMP (Rusli, 2011).

Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 melarang pengusaha membayar upah lebih rendah daripada upah minimum; pengusaha yang tidak mampu dapat mengajukan penangguhan sesuai

Kepmenakertrans Nomor Kep-231/Men/2003. Kesepakatan pengupahan yang lebih rendah daripada ketentuan peraturan perundang-undangan batal demi hukum (Pasal 91).

2.3 Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Pasal 88 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Menurut Permenakertrans No. 13 Tahun 2012, KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu bulan. Standar tersebut terdiri atas 7 kelompok dan 60 komponen (Tabel 1). Nilai KHL diperoleh melalui survei harga bulanan di pasar tradisional oleh tim survei tripartit yang melibatkan unsur perguruan tinggi/pakar dan BPS setempat; untuk bulan Oktober sampai Desember dilakukan prediksi dengan metode *least square*.

Tabel 1. Kelompok dan jumlah komponen KHL

No.	Kelompok kebutuhan	Jumlah komponen
1	Makanan dan minuman	11
2	Sandang	13
3	Perumahan	26
4	Pendidikan	2
5	Kesehatan	5
6	Transportasi	1
7	Rekreasi dan tabungan	2
	Total	60

Sumber: Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.

2.4 Mekanisme Penetapan dan Pertimbangan UMK

Dalam menetapkan upah minimum, Gubernur harus membahas secara simultan nilai KHL hasil survei, produktivitas makro (PDRB dibagi jumlah tenaga kerja), pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, serta kondisi usaha marginal (Permenakertrans No. 13 Tahun 2012, Pasal 6). Selain itu UMK mempertimbangkan indeks harga konsumen, kemampuan dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya di daerah tertentu dan antardaerah, serta tingkat perkembangan ekonomi dan pendapatan per kapita (Tjandra, 2012). Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menyampaikan nilai KHL dan usulan UMK kepada Bupati/Walikota, kemudian Gubernur menetapkan UMK setelah mendengar pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi (Tjandra et al., 2007).

2.5 Upah Layak dan Hak Asasi Manusia

Pasal 23 ayat (3) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) menyatakan bahwa setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang menjamin kehidupan yang bermartabat bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Standar ini lebih luas daripada definisi KHL dalam peraturan menteri yang hanya mengacu pada kebutuhan fisik pekerja lajang. Upah yang layak mencakup kebutuhan fisik, kebutuhan mental (menjaga martabat dalam pergaulan sosial), dan kebutuhan berkeluarga.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu penelitian yang menelaah data sekunder berupa peraturan perundang-undangan terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan untuk memperoleh pengetahuan empiris tentang pengaruh hukum dalam mengatur masyarakat (Soekanto, 1984; Soemitro, 1982). Spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan keadaan objek penelitian apa adanya, kemudian menganalisisnya dengan teori hukum dan peraturan hukum positif yang berlaku (Soemitro, 1988).

Populasi penelitian adalah pekerja/buruh penerima UMK di Kabupaten Semarang. Sampel diambil dengan teknik *non-random purposive sampling* sehingga tidak semua anggota populasi memiliki peluang sama untuk terpilih; responden dipilih karena dianggap mewakili ciri-ciri populasi (Idrus, 2009). Penelitian melibatkan 30 responden, dan identitas serta alamat responden dirahasiakan atas permintaan mereka demi keamanan dan kerahasiaan.

Data primer dikumpulkan melalui (a) wawancara dengan pihak terkait, (b) kuesioner berisi enam pertanyaan tertutup (ya/tidak) tentang kesesuaian upah dengan UMK, kecukupan upah, lembur, pekerjaan sampingan, kecukupan kebutuhan pokok, dan waktu rekreasi, serta (c) observasi langsung terhadap fenomena di lapangan. Sebelum mengisi kuesioner, responden diberi penjelasan tentang upah minimum, KHL, UMK Kabupaten Semarang 2015, dan ketentuan jam kerja. Data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan (buku, artikel, pendapat ahli) dan studi dokumentasi (peraturan dan dokumen resmi), antara lain Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 Tahun 2014. Data dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif deskriptif, yaitu dengan menyajikan hasil wawancara, observasi, dan persentase jawaban kuesioner, lalu menghubungkannya dengan fakta, informasi, dan norma hukum untuk menarik kesimpulan (Idrus, 2009).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang

Kabupaten Semarang, terdiri atas 19 kecamatan, dan luas wilayahnya sekitar 95.020 hektare atau 2,92% dari luas Provinsi Jawa Tengah. Penduduknya pada akhir 2012 berjumlah 944.277 jiwa (49,29% laki-laki dan 50,71% perempuan) dengan kepadatan 994 jiwa/km^2. Rasio jenis kelamin sebesar 97,21 menunjukkan bahwa banyak penduduk laki-laki usia kerja bekerja di luar daerah, terutama ke Jakarta dan Sumatra (BPS, 2013).

Dari sisi penyerapan tenaga kerja, sektor pertanian menyerap 35,89%, industri 22,26%, perdagangan 16,04%, jasa kemasyarakatan 13,52%, dan konstruksi 6,41%. Pada 2012 tercatat 182 perusahaan industri besar dengan 71.998 pekerja (rata-rata sekitar 395 pekerja per perusahaan), 1.424 industri kecil-menengah dengan 12.169 pekerja, dan 9.558 industri rumah tangga dengan 17.016 pekerja. Menurut Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah, pada 2013 terdapat 778 perusahaan dengan 90.718 pekerja, terdiri atas 63.391 laki-laki dan 27.327 perempuan. Industri menengah-besar terkonsentrasi di Kecamatan Ungaran Barat dan Timur, Bergas, Bawen, dan Pringapus, sehingga dampak ekonominya terasa di sekitar kawasan tersebut melalui usaha rumah makan, kontrakan, dan transportasi.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 17 No 1 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa Institute

4.2 Penerapan UMK di Kabupaten Semarang

UMK Kabupaten Semarang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 Tahun 2014 tentang Upah Minimum pada 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015. Keputusan tersebut mengacu, antara lain, pada UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Permenakertrans No. 13 Tahun 2012, dan Permenaker No. 7 Tahun 2013. UMK Kabupaten Semarang 2015 ditetapkan sebesar Rp1.419.000, naik Rp210.800 dari Rp1.208.200 pada 2014.

Mekanisme penetapannya mengikuti tahapan yang diatur peraturan: (1) Dewan Pengupahan membentuk tim survei tripartit yang melibatkan unsur perguruan tinggi/pakar dan BPS; (2) tim melakukan survei harga atas 60 komponen KHL setiap bulan; (3) Dewan Pengupahan menyampaikan nilai KHL dan usulan UMK kepada Bupati; (4) Gubernur menetapkan UMK setelah mendengar pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi, paling lambat 40 hari sebelum 1 Januari; dan (5) UMK harus lebih tinggi dari UMP. Dengan demikian secara formal penerapan UMK di Kabupaten Semarang telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, walaupun masih terdapat hambatan dalam praktiknya. Pengusaha yang tidak mampu dapat mengajukan penangguhan paling lambat 10 hari sebelum UMK berlaku, berdasarkan kesepakatan tertulis dengan pekerja atau serikat pekerja.

4.3 Hambatan dalam Penetapan UMK

Penetapan UMK melibatkan banyak unsur: pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, perguruan tinggi/pakar, dan BPS. Hasil penelitian menunjukkan hambatan berikut:

1. Dalam sidang pengupahan, para pihak mempertahankan kepentingan masing-masing. Kadang pihak-pihak tidak menggunakan angka hasil survei, melainkan angka menurut kemampuan atau kepentingan masing-masing.
2. Jumlah item survei belum sesuai dengan komponen penghitungan KHL.
3. Tekanan dari kedua sisi. Apabila UMK ditetapkan terlalu tinggi, organisasi pengusaha mengancam merelokasi industri, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), atau menyatakan perusahaan akan bangkrut; apabila terlalu rendah, serikat pekerja mengancam mogok kerja dan demonstrasi besar-besaran.

Tekanan dua arah tersebut menjadikan penetapan UMK sebagai keputusan kebijakan politik yang dilematis, yang harus diputuskan setiap tahun. Hasil ini sejalan dengan penegasan Pasal 88–89 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa pemerintah harus menimbang KHL, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan kemampuan usaha yang paling tidak mampu secara bersamaan.

4.4 Dampak Kenaikan UMK bagi Masyarakat Pekerja

Dampak kenaikan UMK diukur melalui kuesioner kepada 30 pekerja/buruh. Hasilnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil kuesioner responden (n = 30)

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah upah Anda sudah lebih dari UMK (Rp1.419.000) di Kabupaten Semarang?	67%	33%
2	Apakah upah yang Anda terima cukup untuk kebutuhan 1 (satu) bulan?	60%	40%

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
3	Apakah Anda sering lembur dalam bekerja?	46%	54%
4	Apakah Anda mempunyai pekerjaan/pendapatan sampingan selain di perusahaan tempat bekerja?	13%	87%
5	Apakah kebutuhan pangan, sandang, rumah, pendidikan, kesehatan, dan transportasi sudah tercukupi sesuai upah untuk satu bulan?	60%	40%
6	Apakah Anda mempunyai waktu untuk berekreasi dalam 1 bulan?	63%	27%

Sumber: data primer, diolah (2015). Persentase disajikan sebagaimana tercatat dalam laporan penelitian.

Tabel 2 menunjukkan bahwa 67% responden sudah menerima upah sesuai UMK Kabupaten Semarang 2015, dan 33% belum mendapatkan UMK sebagaimana mestinya. Sebanyak 60% responden merasa upah yang diterima cukup untuk kebutuhan satu bulan dan 40% merasa belum. Responden yang sering lembur sebanyak 46% dan yang tidak lembur 54%; responden yang melakukan pekerjaan/pendapatan sampingan sebanyak 13% dan yang tidak 87%. Sebanyak 60% responden merasa kebutuhan pangan, sandang, rumah, pendidikan, kesehatan, dan transportasi sudah tercukupi sesuai upah satu bulan, sedangkan 40% tidak merasa tercukupi. Responden yang merasa memiliki waktu untuk berekreasi sebanyak 63% dan yang tidak cukup waktu sebanyak 27%.

Kenaikan upah minimum membuat sebagian besar pekerja lajang merasa kebutuhan fisiknya sudah tercukupi. Dampak bagi pekerja yang belum merasa tercukupi kebutuhan hidup layaknya adalah melakukan lembur dan mencari pekerjaan sampingan/penghasilan tambahan, khususnya responden yang sudah menikah, sehingga kurang waktu untuk berekreasi dan untuk kebutuhan keluarganya. Dari 30 responden, 10 orang adalah pekerja/buruh yang sudah menikah.

Selain temuan survei, penelitian ini mengidentifikasi dampak kenaikan UMK bagi masyarakat sebagai berikut: (1) kenaikan upah minimum meningkatkan kesejahteraan, tetapi diikuti kenaikan harga pangan, sandang, dan papan sehingga kenaikan upah tidak setara dengan kebutuhan biaya hidup layak; (2) berakibat tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tinggi; (3) inflasi membuat biaya hidup semakin tinggi; dan (4) kenaikan upah tidak sebanding dengan kebutuhan hidup layak, khususnya bagi pekerja yang berkeluarga. Dampak ini dirasakan serupa dari tahun ke tahun karena mekanisme dan komponen KHL yang digunakan sama.

4.5 Pembahasan

Temuan bahwa UMK Kabupaten Semarang telah ditetapkan sesuai prosedur sejalan dengan kerangka hukum yang ada, tetapi kesesuaian prosedural itu belum menjamin kecukupan substansial. Definisi KHL dalam Pasal 1 ayat (1) Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 hanya mencakup kebutuhan fisik pekerja lajang untuk satu bulan. Padahal, menurut Pasal 23 ayat (3) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, upah yang adil harus menjamin kehidupan yang bermartabat bagi pekerja dan keluarganya. Data survei mendukung kesenjangan ini: pekerja yang berkeluarga menutup selisih kebutuhan dengan lembur dan pekerjaan sampingan, sehingga mengorbankan waktu bersama keluarga. Dengan demikian, rumusan KHL berbasis

pekerja lajang bertentangan dengan prinsip tersebut. Tiap orang membutuhkan pasangan hidup untuk meneruskan keturunan, dan kebutuhan itu mencakup aspek fisik sekaligus mental.

Hambatan penetapan UMK, terutama praktik mengambil angka tengah antara usulan pengusaha dan serikat pekerja, menunjukkan bahwa hasil survei KHL belum sepenuhnya menjadi rujukan dalam penetapan UMK.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Penerapan UMK di Kabupaten Semarang telah sesuai dengan undang-undang dan peraturan menteri yang berlaku, walaupun masih terdapat kendala. Namun, definisi KHL dalam Pasal 1 ayat (1) Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 yang hanya mengacu pada kebutuhan fisik pekerja lajang bertentangan dengan Pasal 23 ayat (3) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.
2. Hambatan penetapan UMK meliputi: para pihak dalam sidang pengupahan kadang tidak menggunakan angka hasil survei tetapi angka menurut kemampuan masing-masing, nilai upah kadang diputuskan Bupati dengan angka tengah dari usulan pengusaha dan serikat pekerja tanpa mengacu pada pedoman survei, jumlah item survei belum sesuai dengan komponen KHL, serta tekanan pengusaha dan serikat pekerja.
3. Kenaikan UMK membuat sebagian besar pekerja lajang merasa kebutuhan fisiknya tercukupi. Bagi pekerja yang belum merasa tercukupi, terutama yang telah berkeluarga, dampaknya adalah bekerja lembur dan mencari pekerjaan sampingan sehingga waktu untuk keluarga dan rekreasi berkurang.

5.2 Saran

1. Pemerintah perlu meninjau ulang atau merevisi Pasal 1 ayat (1) Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 agar komponen KHL tidak hanya menghitung kebutuhan pekerja lajang, tetapi juga hak pekerja untuk berkeluarga, sehingga selaras dengan Pasal 23 ayat (3) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.
2. Pemerintah daerah perlu menambah jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang agar sebanding dengan jumlah perusahaan dan pengawasan pembayaran UMK berjalan maksimal.
3. Dalam penetapan UMK, pemerintah perlu memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh secara mental dan kebutuhan keluarga, tidak hanya kebutuhan fisik, serta menjadikan hasil survei KHL sebagai rujukan utama dalam sidang pengupahan.

DAFTAR PUSTAKA

Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Badan Pusat Statistik. 2013. *Kabupaten Semarang Dalam Angka Tahun 2013* (Katalog Badan Pusat Statistik).

Bambang Setiaji & Sudarsono. 2001. *Upah Minimum, Upah Sektoral, dan Produktivitas Sektor Industri di Indonesia*. Riset Hibah Bersaing. DP2M Depdiknas RI.

Budiyono. 2007. *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*. Tesis. Pascasarjana Hukum UNDIP Semarang.

Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Bandung: Erlangga.

Kadarusman, YB. 2004. *Makro Ekonomi Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan* (Ed. 2). Ghalia Indonesia.

Soekanto, Soerjono. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Soemitro, Ronny Hanitijo. 1982. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Soemitro, Ronny Hanitijo. 1988. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Tjandra, Surya. 2012. *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*. Denpasar: Pustaka Larasan.

Tjandra, Surya, Yasmin MS Soraya, & Jamaudin. 2007. *Advokasi Pengupahan di Daerah*. Jakarta: TURC.

Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/85 Tahun 2014 tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015.

http://nakertransduk.jatengprov.go.id

http://www.semarangkab.go.id

http://news.detik.com

http://bps.go.id

Wikipedia.com