

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengupahan di Indonesia merupakan topik yang sangat relevan dan penting dalam konteks ketenagakerjaan. Hal ini berkaitan dengan hak pekerja untuk menerima upah yang layak sebagai imbalan atas jasa maupun tenaga yang telah diberikan. Sistem pengupahan di Indonesia melibatkan berbagai aspek, termasuk regulasi pemerintah, negosiasi antara perusahaan dan pekerja, serta pertimbangan terhadap kondisi ekonomi dan sosial di masing-masing daerah. Dalam konteks ini, upah minimum regional (UMR) menjadi salah satu mekanisme yang digunakan untuk menetapkan standar upah minimum yang berlaku di berbagai wilayah. (Suhartini, dkk., 2020: 45-50) Namun, tantangan dan permasalahan juga muncul, termasuk kesenjangan upah antar sektor, hingga perubahan kebutuhan hidup yang terus berlangsung di tengah-tengah masyarakat.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 pasal 1 ayat 1 tentang pengupahan, upah didefinisikan 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 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”. (Pemerintah Indonesia, 2021: 2) Hal tersebut menunjukkan bahwa upah menjadi inti dari suatu hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh sebagai bentuk penggantian atas hubungan timbal balik yang mengacu pada hasil dari kesepakatan dalam suatu perjanjian kerja. (Trimaya, 2014: 11).

Berkenaan dengan penetapan nominal upah, pemerintah telah mengatur para pengusaha atau pemberi kerja agar senantiasa mengikuti aturan dalam pemberian jumlah upah minimum bagi para pekerjanya. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 7 tahun 2013, upah minimum didefinisikan sebagai “upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”. (Pemerintah Indonesia, 2013: 3)

Dengan begitu, para pengusaha dan pelaku industri harus menggunakan upah minimum sebagai pedoman atau patokan paling rendah dalam memberikan upah kepada para pekerja mereka. Sebab, setiap daerah memiliki tingkat kebutuhan hidup layak yang berbeda. Kondisi ini tentu berpengaruh pada penetapan upah bagi pekerja. Oleh karena itu, upah minimum tidak bersifat nasional, tetapi berlaku untuk wilayah tertentu seperti provinsi, kota, atau kabupaten.

Sejak berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, penetapan upah minimum menggunakan formula tertentu. Sebelumnya, Pasal 88D ayat 2 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa formula penghitungan upah minimum memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi, di mana gubernur wajib menetapkan upah minimum sesuai dengan hasil penghitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan menggunakan data dari Badan Pusat Statistik. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. (Kemnaker RI, 2022: 4).

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan no 18 Tahun 2022 bab 2 pasal 5 di sebutkan bahwa upah minimum terdiri atas:

- Upah Minimum Provinsi.
- Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Upah Minimum sebagaimana dimaksud ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, lalu penetapan Upah Minimum dilakukan bagi:

- Daerah yang telah memiliki Upah Minimum.
- Kabupaten/Kota yang belum memiliki Upah Minimum.
- Daerah hasil pemekaran.

Jika di contohkan pada daerah yang hasil pemekaran seperti Daerah Papua yang sekarang memiliki 4 Provinsi yaitu:

1. Papua Selatan
2. Papua Tengah
3. Papua Pegunungan
4. Papua Barat Daya

Dari ke empat provinsi yang baru ini bisa kita lihat bahwa belum adanya upah minimum di daerahnya, maka peran dari kebijakan ini bisa membantu penyusunan upah di daerah tersebut.

Berkenaan dengan penetapan nominal upah, pengusaha atau pemberi kerja telah diatur oleh pemerintah agar senantiasa mengikuti aturan dalam pemberian jumlah upah minimum bagi para pekerjanya. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 7 tahun 2013, upah minimum didefinisikan sebagai “upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”.(Kemnaker RI, 2013: 3)

Dengan begitu, para pengusaha dan pelaku industri harus menggunakan upah minimum sebagai pedoman atau patokan paling rendah dalam memberikan upah kepada para pekerja mereka. Sebab, setiap daerah memiliki tingkat kebutuhan hidup layak yang berbeda. Kondisi ini tentu berpengaruh pada penetapan upah bagi pekerja. Oleh karena itu, upah minimum tidak bersifat nasional, tetapi berlaku untuk wilayah tertentu seperti provinsi, kota, atau kabupaten. Istilah yang digunakan adalah Upah Minimum Regional (UMR).

Salah satu faktor berpengaruh yang dirasakan oleh pengusaha dan pekerja yaitu ketika semakin tinggi upah yang dibayarkan kepada pekerja maka semakin berkurang keuntungan yang didapat para pelaku usaha. Dengan rendahnya upah minimum akan memberikan keuntungan lebih bagi para pelaku usaha. Ketika upah minimum yang diberikan tinggi, maka pekerja menjadi pihak yang dirugikan, karena telah bekerja dengan imbalan yang tidak sesuai.

Besaran tingkat upah minimum juga berdampak pula dengan jumlah pengangguran di suatu wilayah. Semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan oleh pemerintah, berdampak pula dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja di wilayah tersebut. Dengan besaran upah minimum yang rendah, para pelaku usaha akan memilih mendirikan usahanya di wilayah tersebut dengan harapan akan mendapatkan keuntungan lebih besar. Keuntungan tersebut didapat dari biaya yang dikeluarkan. Upah minimum yang rendah akan meringankan juga biaya yang harus dikeluarkan oleh pelaku usaha. Semakin tinggi upah di suatu daerah, maka akan meningkatkan minat tenaga kerja untuk bekerja di suatu unit usaha tersebut.

Di Provinsi Jawa Barat salah satunya, isu pengupahan cukup mendapatkan perhatian yang serius dalam konteks ketenagakerjaan. Pengupahan di Provinsi Jawa Barat menjadi perhatian utama karena adanya perbedaan kondisi sosial-ekonomi antar kota dan kabupaten di dalamnya.



Gambar 1.1 Demonstrasi Buruh Mengenai Upah yang Belum Dibayarkan
Sumber: TRIBUNJABAR.ID, 2023

Berdasarkan gambar di atas pemenuhan akan gaji belum sepenuhnya di berikan yang menyebabkan demonstrasi buruh kian marak terjadi hal ini yang semestinya diperhatikan di mana perlunya penetapan upah minimum regional (UMR) yang mempertimbangkan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja di setiap wilayah. Belum lama ini pada bulan Desember 2022, pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang upah minimum kabupaten/kota di daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2023, menetapkan kenaikan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Provinsi Jawa Barat dengan tingkat kenaikan rata-rata 7,09 persen.(Jabarprov.go.id, 2022) Kabar ini cukup menjadi berita yang baik bagi kesejahteraan para pekerja/buruh di Provinsi Jawa Barat, termasuk bagi buruh/pekerja di Kota Tasikmalaya.

Jika merujuk pada nominal UMK Kota Tasikmalaya sebelumnya, surat keputusan gubernur terbaru tahun 2022 tentang UMK untuk tahun 2023 tersebut telah memberikan dampak positif bagi UMK Kota Tasikmalaya dengan jumlah kenaikan sebesar 7,19%. Sebelumnya pada tahun 2022, UMK Kota Tasikmalaya berjumlah Rp. 2.363.389, kemudian naik sejumlah Rp. 169.925 menjadi Rp. 2.533.341. Jika dibandingkan dengan kota/kabupaten lainnya di Provinsi Jawa Barat,

besaran UMK Kota Tasikmalaya masih tergolong rendah dengan urutan ke-22 dari total 27 kota/kabupaten di Provinsi di Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut tercantum dalam surat keputusan Gubernur Jawa Barat yang terbaru, sebagaimana terlampir pada tabel berikut ini.(Gubernur Jawa Barat, 2022: 3-4)

Tabel 1.1 Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jawa Barat

Sumber: Kompas.com, 2023

No.	Daerah Kabupaten/Koota	Besaran (Rp,00)
1	Kota Bekasi	5.158.248,20
2	Kabupaten Karawang	5.176.179,07
3	Kabupaten Bekasi	5.137.575,44
4	Kabupaten Purwakarta	4.464.675,02
5	Kabupaten Subang	3.273.810,60
6	Kabupaten Depok	4.694.493,70
7	Kota Bogor	4.639.429,39
8	Kabupaten Bogor	4.520.212,25
9	Kabupaten Sukabumi	3.351.883,19
10	Kabupaten Cianjur	2.893.229,10
11	Kota Sukabumi	2.747.774,86
12	Kota Bandung	4.048.462,69
13	Kota Cimahi	3.514.093,25
14	Kabupaten Bandung Barat	3.480.795,40
15	Kabupaten Sumedang	3.471.134,10
16	Kabupaten Bandung	3.492.465,99
17	Kabupaten Indramayu	2.541.996,72
18	Kota Cirebon	2.456.516,60
19	Kabupaten Cirebon	2.430.780,83
20	Kabupaten Majalengka	2.180.602,90
21	Kabupaten Kuningan	2.010.734,30
22	Kota Tasikmalaya	2.533.341,02

No.	Daerah Kabupaten/Koota	Besaran (Rp,00)
23	Kabupaten Tasikmalaya	2.499.954,13
24	Kabupaten Garut	2.117.318,31
25	Kabupaten Ciamis	2.021.657,42
26	Kabupaten Pangandaran	2.018.389,00
27	Kota Banjar	1.998.119,05

Melihat pengaruh kebijakan Gubernur Jawa Barat mengenai upah minimum kota di Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2023, diharapkan pemilik perusahaan atau pengusaha memberikan keadilan dalam memenuhi hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak, terutama bagi pekerja atau buruh agar dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder mereka. Dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Indonesia, tidak semua keputusan ditetapkan oleh pemerintah pusat atau daerah, tetapi juga melibatkan pihak perusahaan dan wilayah setempat. Sebagai contoh, dalam penetapan Upah Minimum Kota di wilayah Jawa Barat, terdapat perbedaan upah antara setiap kota di provinsi tersebut. Misalnya, kota Bandung memiliki upah sebesar 4.048.468,96, sedangkan Kabupaten Bandung memiliki upah sebesar 3.492.265,99. Begitu pula dengan kota Tasik dengan upah sebesar 2.363.288,69 dan kabupaten Tasik dengan upah sebesar 2.251.786,88. Perbedaan ini menunjukkan bahwa meskipun berada dalam satu provinsi, terdapat variasi dalam pemberian upah di setiap kota.

Dalam konteks pengupahan di Provinsi Jawa Barat, pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) memiliki peran yang signifikan dalam menetapkan UMR untuk setiap kota dan kabupaten. Pemerintah daerah berupaya untuk mengadakan dialog dengan berbagai pihak terkait, seperti serikat pekerja, pengusaha, dan masyarakat, guna memastikan penetapan.

Dewan pengupahan sesuai dengan pasal 98 UU No.13 Tahun 2003, Dewan Pengupahan bertugas memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan system pengupahan nasional. Sedangkan definisi Dewan Pengupahan menurut

Keppres No.107 Tahun 2004 adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartite. (Surya Tjandra, Yasmine MS Soraya, Jamaludin, 2007)

UMR yang adil dan memadai. Selain itu, pemerintah daerah juga mempertimbangkan indikator-indikator ekonomi, sosial, dan kebutuhan hidup masyarakat setempat dalam proses penentuan UMR. Dengan demikian, pengupahan di Provinsi Jawa Barat menjadi wilayah yang menarik untuk dikaji lebih lanjut guna memahami dinamika, tantangan, dan upaya dalam mencapai pengupahan yang adil dan berkelanjutan bagi pekerja di tingkat regional.

Lalu jika di analisis dalam 5 tahun terakhir upah minimum Kota Tasikmalaya hanya meningkat sekitar 10% dalam kurun waktu satu tahun namun ada juga yang hanya peningkatan sekitar 9 % dalam waktu 1 tahunnya.

Tabel 1.2 Upah dalam 5 Tahun Terakhir

Sumber: Olahan Peneliti

No	Tahun	Besaran
1	2018	1.931.435,00
2	2019	2.086.529,61
3	2020	2.251.787,00
4	2021	2.264.093,00
5	2022	2.363.772,00

Ditetapkannya UMK yang baru di setiap kota/kabupaten di Provinsi Jawa Barat untuk tahun 2023 mewajibkan para pelaku usaha di Kota Tasikmalaya untuk mematuhi aturan yang berlaku. Keharusan perusahaan dalam menunaikan kewajiban membayar gaji sesuai dengan UMK tertuang dalam Undang-undang (UU) Cipta Kerja nomor 11 tahun 2020 pasal 81 ayat 5. Pada pasal tersebut dijelaskan bahwa perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari pada upah minimum yang ditetapkan di setiap provinsi/kota/kabupaten masing-masing. (jdih.kemnaker.go.id, 2020) Aturan ini menjadi dasar hukum yang mewajibkan perusahaan membayar gaji karyawan sesuai dengan daerah tempat perusahaan berlokasi.

Ketentuan mengenai pengupahan sudah jelas, sehingga perusahaan yang membayarkan gajinya di bawah aturan akan dikenai sanksi pidana berupa denda.

Konsekuensi tersebut juga telah di atur pada UU Cipta Kerja pasal 81 ayat 63 yang menyatakan bahwa perusahaan yang membayar upaha di bawah UMR dapat dihukum dengan pidana minimal 1 tahun kurungan penjara, dan maksimal 4 tahun kurungan, dan atau denda minimal seratus juta rupiah dan maksimal empat ratus juta rupiah.(Pemerintah Indonesia, 2020) Jika perusahaan memang sedang mengalami masalah keuangan yang berdampak pada pengupahan karyawan, maka perusahaan dapat melakukan penangguhan pembayaran gaji hingga maksimal 12 bulan dengan musyawarah bersama karyawan. Namun, setelah melewati periode 12 bulan, perusahaan harus tetap memberikan gaji karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Di samping itu, terdapat pula pengecualian bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Usaha-usaha yang masih tergolong sebagai UMKM diperbolehkan untuk memberikan upah di bawah UMR, dengan besaran upah yang ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja di perusahaan tersebut. Namun, tetap ada ketentuan lanjutan di mana besaran upah tersebut harus sekurang-kurangnya sejumlah besaran persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang berasal dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Data dari Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya tahun 2023 menunjukkan, berdasarkan bentuk badan hukum, total terdapat 9.587 perusahaan di Kota Tasikmalaya dengan rincian 438 Perseroan Terbatas (PT), 409 CV/Firma, 305 koperasi, serta jenis usaha perorangan dan lain-lainnya 8.422.(BPS Kota Tasikmalaya, 2023: 209) Menanggapi keputusan kenaikan UMK di Kota Tasikmalaya, Pemerintah Kota Tasikmalaya melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) telah mengimbau agar perusahaan-perusahaan di Kota Tasikmalaya dapat mematuhi keputusan dalam SK Gubernur Jawa Barat Tahun 2023. Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnaker Kota Tasikmalaya, mendorong pengusaha agar menjadikan kenaikan UMK sebagai motivasi, bukan sebagai beban, serta berharap agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal akibat kondisi tersebut.(Ayotasik.com, 2022)

Dalam hal ini, Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Tasikmalaya telah mengatur kepada perusahaan-perusahaan terkait rencana kenaikan upah untuk pekerja atau buruh yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Namun, adanya Surat Keputusan (SK) Gubernur Jawa Barat tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tasikmalaya dan Bandung pada tahun 2022 menunjukkan peningkatan upah menjadi 2.363.288,69 untuk Kota Tasikmalaya dan 4.048.462,69 untuk Kota Bandung. Melihat dari Upah Minimum Kota tahun 2017 sampai 2022 angka kenaikan hanya sekitaran 5% setiap tahun nya Pemerintah daerah, baik pusat maupun daerah, seharusnya mempertimbangkan kondisi kota Tasikmalaya, terutama melihat adanya perubahan kebutuhan pangan dan harga bahan bakar yang meningkat pada tahun ini. Hal ini sangat mempengaruhi pengeluaran selama sebulan dan juga penting untuk melihat peran wilayah Tasikmalaya dalam pengembangan pendapatan perusahaan yang menjadi faktor utama dalam penentuan upah bagi para pegawai.

Disnaker dapat melihat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Pengupahan. Kebijakan tersebut memberikan pedoman penghitungan nilai upah umum yang dapat menjadi acuan bagi Disnaker Kota Tasikmalaya dalam menetapkan jumlah upah yang sesuai. Penting bagi Disnaker untuk memastikan bahwa upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan keluarga dalam satu bulan. Hal ini akan berdampak pada perekonomian dan kesejahteraan para pekerja. Oleh karena itu, perhitungan yang tepat dalam menentukan upah di kota Tasikmalaya menjadi hal yang penting bagi kesejahteraan masyarakat setempat.

Jika melihat kembali implementasi UMK di Kota Tasikmalaya dalam lima tahun sebelumnya, ditemukan bahwa penerapan aturan UMK masih menghadapi banyak masalah. Pada tahun 2018, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) mengungkapkan bahwa sebanyak 40% perusahaan di Kota Tasikmalaya memberikan upah di bawah UMK.(Ayotasik.com, 2018) Satu tahun setelahnya, menurut Sekretaris Daerah Kota Tasikmalaya, terjadi penurunan dengan angka perusahaan yang membayar upah di bawah UMK sebesar 30%.(Newsrepublika.co.id, 2019) Di tahun-tahun selanjutnya, persentase jumlah perusahaan yang membayar karyawan dengan gaji di bawah UMK tidak dijumpai data yang valid. Namun, ditemukan bahwa banyak perusahaan di Kota Tasikmalaya yang tidak luput dari melakukan

PHK pada para pekerjanya, terlebih di masa pandemi Covid-19. Terhitung sebanyak 1.569 pekerja di Kota Tasikmalaya terkena PHK pada tahun 2020.(Ayojakarta.com, 2022)

Hal tersebut diperkuat dengan adanya catatan berupa tantangan dalam Rencana Strategis Disnaker Kota Tasikmalayan tahun 2017-2022 yang menyebutkan bahwa masih banyak perusahaan terutama industri (besar/kecil dengan berbagai jenisnya) dan jasa pertokoan/retail, di mana para pekerjanya masih banyak yang menerima upah belum sesuai dengan Upah Minimum Kota Tasikmalaya (UMK).(Disnaker Kota Tasikmalaya, 2017) Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai implementasi kebijakan pengupahan di Kota Tasikmalaya dengan judul ***“Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Tasikmalaya Tahun 2023”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Kurangnya dampak yang dirasakan oleh pekerja atau buruh dengan adanya implementasi kebijakan pengupahan di kota Tasikmalaya, ini terlihat dari kurang meratanya pendapatan atau pengupahan yang didapatkan oleh masyarakat kota Tasikmalaya.
2. Kurangnya peran dinas ketanagakerjaan kota Tasikmalaya dalam memberikan informasi dan mensosialisasikan Upah Minimum Kota (UMK) kepada masyarakat kota Tasikmalaya.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Implementasi Kebijakan Pengupahan oleh Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) terkait Upah Minimum Kota (UMK) Kota Tasikmalaya pada tahun 2023 yang tertuju pada UMKM dan perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu:

Bagaimana implementasi kebijakan Upah Minimum Kota oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Bentuk kegiatan penelitian ini dilakukan penulis agar dapat menyajikan data yang bermanfaat bagi masyarakat ataupun pemerintah dalam memberikan suatu kebijakan yang menguntungkan berbagai pihak yang terkait. Berangkat dari hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

Untuk menganalisis kesesuaian implementasi kebijakan Pengupahan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Tasikmalaya dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

1.6 Manfaat Penelitian

Kegunaan dari dilakukannya penelitian ini dapat dibagi menjadi dua hal:

A. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai sarana penambah wawasan, terkhusus bagi penulis sendiri maupun bagi pembaca yang mengkaji kebijakan publik khususnya terkait kebijakan UMK.
- 2) Dapat berkontribusi bagi dunia akademik, sehingga menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik yang relevan.

B. Manfaat Praktis

- 1) Bagi pekerja, hasil penelitian ini didapatkan dapat memberikan dorongan moral dan membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban sehingga dapat terciptanya iklim kerjasama yang sehat antara pekerja dan pengusaha.
- 2) Bagi perusahaan/pengusaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang kewajiban pengusaha dalam

memperlakukan pekerja sebagaimana mestinya dan menurut batas-batas yang dibenarkan oleh Undang-Undang.

- 3) Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak pemerintah untuk lebih bersikap aktif dalam merespon permasalahan ketenagakerjaan.
- 4) Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan sehingga dapat menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk berpikir dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi di lingkungannya agar tercapai perdamaian dalam masyarakat.