

PROCEEDINGS

of the
International Infrastructure Conference 2014

IIICON 2014

ICBE . ICBM . ICEITS . LANCOMME

Kuala Lumpur, Malaysia 3rd-4th December 2014



**"Infrastructure Innovation and Transformation
for the 21st Century and Beyond"**

Infrastructure University Kuala Lumpur



International Infrastructure Conference 2014

I I C O N 2 0 1 4

ICBE . ICBM . ICEITS . LANCOMME

**Infrastructure Innovation and
Transformation for the 21st
Century and Beyond**



Infrastructure University Kuala Lumpur

Published by

Infrastructure University Kuala Lumpur
Unipark Suria,
Jalan Ikram-Uniten,
43000 Kajang,
Selangor Darul Ehsan, Malaysia.

Copyright © 2014 by Infrastructure University Kuala Lumpur

All rights reserved. This book or any portion thereof
may not reproduced or used in any manner whatsoever
without the expressed written permission of the publisher
except for the use of brief quotations in a book review.

Printed by

Printing Unit
INFRASTRUCTURE UNIVERSITY KUALA LUMPUR

ISBN 978-967-10730-4-9

Note:

Responsibility for the content of each paper lies with its author(s).

TABLE OF CONTENTS

International Conference on Engineering, Information Technology and Science (ICEITS)

No	Title	Page
1	Prediction Of Bed Load Occurrences Using Logistic Regression Analysis <i>Mohd Sofiyan Sulaiman, WaiKien Tat, Nik Nuraini Azhari</i>	2
2	Soil erosion features assessment along Langat River bank, Malaysia <i>Naimah Yusoff, Roslan Zainal Abidin</i>	9
3	Physical Modelling: Effect of Matric Suction on the Settlement of Unsaturated Sandy Soil <i>J. D. Nyuin, M. J. Md Noor, Y. Ashaari, C. Petrus</i>	13
4	Effect of Irregular Building on Seismic Response of Frames Structure <i>Tengku Anita binti Raja Hussin, Hamdi Abdulzaiz Awn</i>	18
5	Effectiveness Of Cationic Polyelectrolyte In Treating Detergent Wastewater <i>Wai Kien Tat, Lim Hui Ying, Mohd Sofiyan Sulaiman, Nik Nuraini Azhari, Ahmed Hussein Birima</i>	28
6	Performance Of Carbon Fibre Reinforced Polymer-Concrete Bonding System In Tropical Climate <i>Abdul Rahman Mohd.Sam, Shukur Abu Hassan, Mohd Hisbany Mohd Hashim, Mohd Yunus Ishak, Jamaludin Mohamad Yatim</i>	37
7	Bio-Char For Slope Stability Enhancement With Vetiver Grass <i>Thillai Nayagee Arumugam, B.K.Huat</i>	42
8	Car Wash Wastewater Treatment by Adsorption <i>Ilham Muniar Baddor, Nahed Farhoud, Isam Mohammed Abdel-Magid, Shibli Alshami, Fleih Hassan Ahmad, Asaad Olabi</i>	49
9	Structural Performances of Kempas Subjected to Bending <i>Tengku Anita Raja Hussin, Mohammed Ali Mohammed Al Bared</i>	57
10	Accuracy of Automated Grain Sizing (AGS) Technique to Extract Grain Size Distribution (GSD) <i>Mohd Sofiyan Sulaiman, Mohd Nasir Husin</i>	63
11	Evaluation of Sediment Transport Equations on the Accuracy of GSTARS3 Program <i>Manal M.A. Albayati</i>	71
12	Malaysia Next Mobile Generation : 4G, 5G with Outernet Scenarios and Forward Strategies <i>Razak Yaacob</i>	76

13	A New Approach to Reuse Alum Sludge in Brick Manufacturing Using Ball clay, Silica fume and zeolite <i>Faris Gorashi Faris, Aiban Abdulhakim Saeed</i>	79
14	Fuzzy Observer Design of Inverted Robot Arm via T-S Fuzzy Model <i>Budiman Azzali Basir, Mohammad Noh Ahmad</i>	83
15	Study on Resilient Modulus Of Stabilized Subgrade Soil Using Liquid Silicon Dioxide (SiO ₂) <i>Thillai Nayagee Arumugam, Ismail Yusof, and Kemas Ahmad Zamhari</i>	88
16	Reuse Of Alum Sludge In Clay Roof Tiles Manufacturing <i>Mohammed Fuad Al-Hamati, Faris Gorashi Faris</i>	93
17	Simulation and Analysis of Sinusoidal Pulse Width Modulation (SPWM) on Quartus II <i>Ima Sulaiman, Norazlina Mohamed, Hairul Sharani Mohd. Radzuan</i>	98
18	Extreme Programming: A Framework for Developing Cloud Computing Applications that values Customer Satisfaction <i>Joshua Udofia, Hasnani Hassan</i>	101
19	Comparison study Between Google Apps and Microsoft 365 in Education <i>Mohammed Ahmed Chyad, Kalaimagal Ramakrishnan</i>	107
20	A framework for analyzing religions information using business intelligence tools and techniques to support understanding and decision making <i>Ali Abdul-Jabbar Mohammed Al-khazraji, Jamilin Jais</i>	111
21	Mobile IP Extension <i>Saleh Mohmad, Nasarudin Duad</i>	116
22	The impact of using IT tools and techniques in Institute of Higher Learning (IHL): the Data Warehouse and E-Governance Perspective <i>Ibrahim Zuhair, Jamilin Jais, Hasnani Hassan</i>	121
23	A Review of Online Social Network: Personal Data Privacy <i>Chng Chern Wei, Ijeoma Enwereuzo, Nima Mesalazar, Mohammad Affendeed Mohamed, Mohd. Taufik Abdullah</i>	127
24	The Review of Mobile Learning in Higher Learning Institution <i>Rajani B, kalaimagal Ramakrishnan</i>	134
25	The Critical Success Factors of Selected IT Venture and Entrepreneurs: A Review <i>Ogundijo Aduragbemi David, Aniekan Victor David & Hasnani Hassan</i>	139
26	Integrated Road Traffic Queuing System: A Prototype Design To Enhance Mobility, Safety and Green Technology <i>Hasnani Hassan, Sadiq Sani Abubakar, Abba Hassan & Ahmed Yousif Elshiekh Ahmed</i>	144

27	Bibliometric Analysis of Nigerian and Malaysian Biomedical Literature <i>Ogundijo Olatunde Philip & Ogundijo Aduragbemi David</i>	152
28	Wireless Sensor Network Security : A Review <i>Mohd Samsu Sajat, Suwannit Chareen Chit, Farzana Kabir Ahmad</i>	156
29	Essential Elements for the Successful Implementation of Public Information and Service Delivery System (e-Service) for the District Education Office in Malaysia <i>Mohd Khalit Othman, Norizan Mohd Yassin</i>	160
30	Behavior Based Malware Intrusion Detection System for Linux Using System Call <i>Mohammad Sani Adam, Teh Jia Yew, Mohammad Awadh Ahmed Bin Mubarak & Sangeetha Valloo</i>	171
31	Mobile Learning Technologies In Higher Education <i>Mohammad Ahmed Chyad & Kalaimagal Ramakrishnan</i>	175
32	The Influence of Temperature on Spat of The China Bay Scallop <i>Argopecten irradians</i> Cultured in Malaysia <i>Noura Karamalla Mohamed Salih, Lee Su Yee, Samson Soon, Zainoddin Bin Jamari, Zainuddin Bin Illias & Mohd Saleh Bin Mohd Taha</i>	180
33	Structure and Morphology of In-Situ Sago Based Thermoplastic Starch (TPS) <i>Rozanna Dewi, Harry Agusnar, Basuki Widyosentono, Halimah</i>	185
34	Use Monogenea Parasites On Free- Living Fish In The Lake of 16 Tishreen Dam As Bio Indicators of Environmental Pollution <i>Amal Ibrahim Dayoub & Hassan Mohamed Salman</i>	191
35	Comparison On The Angle of Shooter's Posture Through Experimental And Simulation <i>Wan Nur Syazana Wan Zulkifli, Wan Rozita Wan Din & Azmin Sham Rambely</i>	198
36	A questioner survey on three types of suspension system for lower limb amputees <i>Gh. Pirouzi, N. A. Abu Osman, A. Eshraghi, N. Abdul Razak, S. Pramanik</i>	201

International Conference on Built Environment (ICBE)

No	Title	Page
37	Heat absorption Of Engineering Timber application On Solar Radiation Characteristic: A Review <i>AmirahAli Chew, Rohana Hassan</i>	205
38	Sustainable Heritage Furniture In Traditional Malay Houses <i>Nabilah Zainal Abidin, Fawazul Khair Ibrahim & Raja Nafida Raja Shahminan</i>	211

39	Large Scale Management Of Public Health Issues In Water Reuse <i>Mohammed Isam Mohammed Abdel-Magid and Isam Mohammed Abdel-Magid</i>	218
----	--	-----

International Conference on Business & Management (ICBM)

No	Title	Page
40	Performance Measurement of Mosques in Malaysia <i>Muhd Fauzi Bin Abd. Rahman, Nor'azam Mastuki, Sharifah Norzehan Syed Yusof</i>	229
41	Perception Of Local Communities Contributes To The Sustainability Of Biodiversity In The Marine Park Islands <i>Muhamad Rahimi bin Ramli, Raja Rizal Iskandar bin Raja Hisham</i>	238
42	A Review On Islamic Leadership Theory: Malaysian Practices <i>Raja Rizal Iskandar Bin Raja Hisham, Wan Aishah Binti Wan Mohd Nowalid, Muhamad Rahimi Bin Ramli</i>	245
43	The Role of Audit Committee in Corporate Governance: Descriptive Study <i>Ahmed Mohsen Al-Baidhani</i>	250
44	Impact of Brand Experience Dimensions on the Millennial Smartphone Users in Malaysia <i>Iman Khalid A. Qader, Azizah Binti Omar</i>	261
45	Positive psychological capital: A new phase in effective organizational management <i>Mohan Gopala Iyer</i>	265
46	Islamic Unit Trust in Malaysia: Issues, Prospects and Challenges <i>Ridzuan Masri, Anasir Mohamad</i>	272
47	The Influence Of Social Media On The Consumer Decision Making Process Amongst University Students In Malaysia <i>Kamaljeet Kaur, Selvi Salome, Saravanan Muthiah</i>	277
48	Accounting Students' Perception toward future career and non-Accounting Profession; The Study of Business Student of IUKL <i>Nayla B. Eltinay, Ridzuan Masri</i>	281
49	Intention Of Small-Scale Business Owners To Adopt Islamic Microfinance In Northern Nigeria <i>Baraka Aliyu Abulfathi, Noor Saadah Zainil Abidin</i>	290
50	Predictors of Quality Work Life among employees in a private higher learning institution <i>Noor Saadah Zainal Abidin</i>	295
51	Audit Report And Rotation Of Audit Firm And Audit Partner: Empirical Evidence From PLCs From The Year 2003-2012 <i>Hazlina Jasmani</i>	302

52	Corporate Governance: An Overview Of The Minority Shareholders Protection Under Section 181 Of The Companies Act 1965 <i>Raja Nur Alaini Bt Raja Omar</i>	312
53	The Role Of Store Environment In Shaping Customer's Perception, Experiential Value, Satisfaction And Loyalty <i>Nurashikin Binti Hussein, Muhammad Zeeshan</i>	317
54	A Systematic Review on the Corporate Social Responsibility Disclosure in Terms of the Quantity and Quality and its Impact on Financial Performance <i>Afaf Albahlol Milod Alghodban</i>	325

International Conference on Language, Communication and Education (LANCOMME)

No	Title	Page
55	The Bluest Eye and the Two Poles of Language, Semiotic and Symbolic <i>Kamelia Talebian Sedehi, Omar Mohammed Abdullah</i>	334
56	Model Komunikasi Politik Dan Pelan Upah Buruh Di Daerah Tangerang Indonesia <i>Erman Anom</i>	342
57	The Relationship Between Employees' Engagement And Corporate Social Responsibility (CSR) In Enhancing Corporate Reputation <i>Nur Rifhan Binti Kamaludin, Faridah Ibrahim</i>	354
58	Factors Influencing International Students' Choice of Study Destination at Private Higher Education Institutions in Malaysia <i>Chong Pui Yee, Amlil Hazlin Ahmad Mokhtar</i>	365
59	Problem Based Learning (PBL) As A Means For Effective And Affective Pedagogy <i>Suraini Mohd Ali</i>	371
60	Print Newspaper versus Online News Media: A Quantitative Study on Young Generation Preference <i>Liew Chee Kit</i>	376
61	Analysis Of Malaysian Democracy From The Perspective Of Agus Yusof <i>Mohd. Fauzi B Fadzil, Ku Hasnita Ku Samsu</i>	384
62	Effective Teaching Style in Nationhood Education <i>Nora 'asikin Abu Bakar, Asyraf Nadia Mohd Yunus, Mohd Asrul Hery Ibrahim, Jaya Chitra Ramalu, Saliza Husin, Siti Awanis Abd. Rashid, Wan Norhasila Wan Hasan, Wan Yahya Wan Ibrahim, Che Pee Saad, Mohd Mahzan Awang</i>	393
63	Issues And Challenges Pertaining Empowerment Of Individuals	399

	With Special Needs In Higher Education Institutions <i>Mohammed Isam Abdel-Magid, Faris Gorashi Faris</i>	
64	Assessment of Arabic Language Curriculum in Benghazi Municipality Elementary Schools <i>Yousef M. T. El Gimati</i>	408
65	Data journalism—Journalism 2.0 <i>Ren Ruijuan Bai Gui</i>	414
66	The Construction Of Diagnostics Of Dyslexia As Early Detection Of Dyslexic Symptoms In Malaysia <i>Vijayaletchumy Subramaniam, Wan Muna Ruzanna binti Wan Mohammad</i>	423
67	Teachers' perspectives on two different school systems in Malaysia: A case study <i>Karthiyaini Devarajoo</i>	434
68	Malay Literature Technology Based Discussion (Tbd) Approach Among The Female Community <i>Normaliza Abd Rahim, Suraya Amirrudin, Harold Poong Wan Hing, Siti Nur Aliaa Roslan</i>	446
69	Curriculum, Currere, Autobiography: Do You See What I See? <i>Pamelia Khaled</i>	451

International Infrastructure Conference 2014

I I C O N 2 0 1 4

ICBE . ICBM . ICEITS . LANCOMME

**International Conference on
Language, Communication
and Education
(LANCOMME)**

Model Komunikasi Politik Dan Pelan Upah Buruh Di Daerah Tangerang Indonesia

Erman Anom
Universitas Esa Unggul Jakarta
erman.anom@esaunggul.ac.id

Abstract—Untuk menjamin hak dan kewajiban antara pekerja dan majikan di Kabupaten Tangerang, perlu di buat pengaturan upah buruh. Pengaturan upah minimum sektoral sebenarnya telah diatur dalam Keputusan Gubernur Banten Nomor:561/Kep.2-Huk/2012 Tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2012. Akan tetapi ternyata dalam SK Gubernur ini sangat kurang tepat pengaturan sektoral sebagai landasan memberi upah minimum dan juga terkait dengan perlindungan dan jaminan majikan dan industri sebagai pemberi kerja mampu melaksanakan SK Gubernur tersebut. Penelitian Model Komunikasi Politik Penetapan Upah Buruh Kabupaten Tangerang 2013, dilakukan dengan menggunakan kaedah triangulasi. Berdasar hasil penelitian ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pekerja (buruh) mencari kerja di Kabupaten Tangerang, di antaranya adalah faktor sosial, ekonomi, dan politik. Permasalahan atau faktor pendorong banyaknya pekerja yang memutuskan untuk bekerja di Kabupaten Tangerang disebabkan pertama, lapangan tenaga kerja di tempat asal yang kurang. Kedua, tentang upah pekerja di daerah asal yang sangat kecil juga menjadi alasan tersendiri bagi pekerja dalam memenuhi keperluan hidup yang semakin meningkat. Pekerja yang bekerja di kabupaten Tangerang memiliki harapan tinggi dalam mengubah kehidupannya karena Kabupaten Tangerang memiliki 5.166 industri/perusahaan. Kajian ini mendapati beberapa model komunikasi politik telah digunakan dalam menentukan upah buruh di Kabupaten Tangerang.

Kata kunci— Model Komunikasi Politik, upah buruh sektoral, Kabupaten Tangerang, triangulasi, faktor pendorong

I. PENGENALAN

Bahwa sudah menjadi hal yang mendasar bahwa manusia sebagai makhluk individual membutuhkan berbagai kebutuhan, seperti pangan, sandang, dan papan. Di era globalisasi seperti sekarang, kebutuhan akan sandang, papan dan pangan menjadi semakin sulit untuk dipenuhi karena mulai menipisnya sumber daya alam. Pemenuhan kebutuhan tersebut akhirnya terkadang membuat banyak orang melakukan berbagai tindakan demi mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Berangkat dari ketidak mampuan Negara dan pemerintah daerah dalam memberikan pekerjaan dan

kesejahteraan bagi warga negaranya membuat sebagian warga negara memutuskan untuk mencari penghasilan sebagai Tenaga Kerja (pekerja) di daerah lain salah satunya Kabupaten Tangerang.

Berdasar hasil penelitian ini terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pekerja (buruh) mencari kerja di Kabupaten Tangerang, di antaranya adalah: faktor sosial, ekonomi, dan politik. Permasalahan atau faktor pendorong banyaknya pekerja yang memutuskan untuk bekerja di Kabupaten Tangerang pertama, lapangan tenaga kerja di tempat asal yang kurang. Kedua, tentang upah pekerja di daerah asal yang sangat kecil juga menjadi alasan tersendiri bagi pekerja dalam pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Pekerja yang bekerja di kabupaten Tangerang memiliki harapan tinggi dalam mengubah kehidupannya karena Kabupaten Tangerang memiliki 5.166 Industri/perusahaan.

A. Permasalahan

Keputusan Gubernur Banten Nomor: 561/Kep.2-Huk/2012 tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang, dipandang perlu untuk dikaji ulang karena masih memiliki berbagai kelemahan, sehingga menimbulkan banyak permasalahan dalam pelaksanaan di lapangan terutama dalam pembagian kelompok jenis usaha. Adapun pembagian kelompok jenis usaha sebagai berikut dan timbul pertanyaan apakah sudah tepat mengelompokkan seperti di bawah ini.

1. Upah minimum kelompok I
2. Upah Minimum Kelompok II
3. Upah Minimum Kelompok III

Kondisi objektif di Kabupaten Tangerang (Indikator Sosial Ekonomi Kab. Tangerang BPS Kabupaten Tangerang, 2012) juga harus menjadi landasan dalam menentukan upah minimum sektoral. Kondisi objektif tersebut berupa laju pertumbuhan Ekonomi (LPE) Tahun 2011 sebesar 7,35 %; PDRB atas dasar harga

berlaku dalam jutaan rupiah tahun 2011 sebesar 39.993.018,81; Jumlah penduduk Tahun 2012 sebesar 2.928.200 orang; In Come per kapita tahun 2011 sebesar 13.732.079,10 pertahun; Tingkat inflasi Januari s/d Oktober 2012 sebesar ?; Jumlah pengangguran tahun 2012 sebesar 204.358 orang; Kenaikan upah minimum daerah sekitar seperti Kota Tangerang, Tangerang Selatan dan DKI Jakarta? (BPS Kabupaten Tangerang).

B. Maksud dan Tujuan

Penelitian Model Komunikasi Politik Rancangan Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013 dimaksudkan untuk mengeksplorasi dan mengelaborasi konsep-konsep, dasar-dasar serta gagasan-gagasan pokok yang diperlukan bagi perumusan Rancangan Rekomendasi tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013.

Sedangkan tujuan Model Komunikasi Politik Rancangan Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013 adalah tersedianya bahan-bahan yang dapat dipergunakan sebagai sumber serta rujukan utama dalam menetapkan landasan serta menyusun substansi pokok Rancangan Rekomendasi tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral.

Tujuan penelitian ini juga untuk merumuskan dasar-dasar filosofis, sosiologis, dan yuridis penetapan upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang serta merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam rancangan rekomendasi upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang 2013.

C. Metode Penelitian

Penelitian Model Komunikasi Politik Rancangan Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang, dilakukan dengan menggunakan metode triangulasi. Pada tahap awal, dilakukan studi dokumentasi guna melacak peta persoalan yang ada selama implementasi surat Gubernur Banten tentang upah minimum sektoral. Isu-isu yang dipetakan pada tahap pertama ini di antaranya adalah masalah pembagian kepada 3 (tiga) sektoral upah dan sangat sulit melaksanakan upah minimum sektoral ini karena majikan/industri masih merasa keberatan.

Kedua, fokus group discussion (FGD). FGD dilakukan dengan mengundang berbagai pihak yang memiliki

concern dalam bidang upah minimum sektoral dan ketenagakerjaan, baik dari akademisi, praktisi, pengusaha, pekerja dan penggiat Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). FGD dilakukan guna menangkap persoalan pokok dalam surat keputusan Gubernur Banten tentang upah minimum sektoral beserta implementasinya dan perbaikan-perbaikan seperti apa dalam kerangka rancangan rekomendasi upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang.

Ketiga, wawancara mendalam. Wawancara mendalam ini dilakukan dengan berbagai narasumber untuk melacak konteks persoalan yang muncul berkaitan dengan implementasi surat keputusan Gubernur Banten tentang upah minimum sektoral.

Keempat, metode yuridis normatif dan empiris. Yuridis Normatif dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah (terutama) data sekunder, baik berupa peraturan perundang-undangan maupun hasil-hasil penelitian, hasil pengkajian dan referensi lainnya. Pengumpulan data diperoleh dari kajian pustaka untuk memperoleh perbandingan praktek penetapan Upah Minimum Sektoral dan melakukan kajian hukum secara komprehensif terhadap Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 23 Tahun 1997 Jo. UU Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-01/MEN/1999 tentang upah minimum, Keputusan Gubernur Banten Nomor: 561/Kep.2-Huk/2012, Surat Bupati Tangerang Nomor: 561/3273-Disnakertrans. Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh perbandingan secara komprehensif atas peraturan perundang-undangan yang terkait dengan isu pokok kajian.

Sedangkan Yuridis Empiris, Informasi diperoleh melalui serangkaian kegiatan pengamatan (observasi), diskusi kelompok terfokus, lokakarya, wawancara secara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*), baik Pemerintah, pengusaha, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) maupun tenaga kerja dan mendengar pendapat narasumber atau para ahli, dan sebagainya. Hal ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman terhadap persepsi, sikap, dan perilaku (*stakeholders*) berkaitan dengan penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013.

II. KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Pengertian Upah Minimum Sektoral

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepentasnya Marbun (2012). Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

Affandi (2012), upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Sedangkan Dewan Pengupahan Nasional memberikan definisi pengupahan sebagai berikut :

“Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi

kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.”

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan Pitoyo (2012). Sedangkan Kurniadi (2012) dan Malik (2012) dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan.

B. Sistem Upah.

Malik (2012) ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

- a. Sistem upah menurut banyaknya produksi.
- b. Sistem upah menurut lamanya dinas.
- c. Sistem upah menurut lamanya bekerja.
- d. Sistem upah menurut kebutuhan.

Berikut ini akan dijelaskan keempat macam sistem pengupahan tersebut :

- a. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

- b. Sistem upah menurut lamanya dinas.

Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini kan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

- c. Sistem upah menurut lamanya kerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentrangan karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

- d. Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Upah.

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan karyawan.
- b. Organisasi buruh.
- c. Kemampuan untuk membayar.
- d. Produktivitas.
- e. Biaya hidup.
- f. Peraturan pemerintah.

C. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

D. Upah minimum Sektoral

Upah minimum sektoral adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu.

E. Sektoral

Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUI).

F. Pekerja

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.

G. Pengusaha

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; Orang perorangan,

persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

H. Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak milik orang perorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.

I. Serikat Pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja atas dasar lapangan pekerjaan yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, untuk memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya.

J. Komunikasi Politik

Komunikasi dari bahasa latin "*communico*" yang artinya membagi, dan "*communis*" yg berarti membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. politik politik berasal dari kata Yunani polis yang berarti kota atau negara kota. Kemudian arti itu berkembang menjadi polites yang berarti warganegara, politeia yang berarti semua yang berhubungan dengan negara, politika yang berarti pemerintahan negara dan politikos yang berarti kewarganegaraan.

Komunikasi adalah usaha penyampaian pesan antar manusia. Sedangkan Haspar Bluntschli menyatakan Politik adalah pengetahuan yang bersangkutan paut dengan sebuah Negara, dengan paham dan mengerti dengan tentang keadaan sebuah Negara, perlu sekali bermacam –macam pertanyaan, untuk mengetahuinya (Hafied, 2009 : 27)

Komunikasi politik berarti disiplin ilmu yang mengkaji perilaku dan kegiatan komunikasi yang berkaitan dengan politik. atau proses pengoperan lambang atau simbol komunikasi yang berisi pesan komunikasi dari seseorang atau kelompok kepada kepada orang atau kelompok lain untuk membuka wawasan dan cara berfikir, serta mempengaruhi sikap dan perilaku khalayak yang menjadi target politik (Dannimo, 2004: 8) .

Dari definisi diatas, penulis menyimpulkan komunikasi politik adalah kegiatan komunikasi yang berisi pesan untuk khalayak sasaran untuk

mempengaruhi sikap dengan membuka pola pemikiran target sasaran.

Bertolak dari konsep komunikasi dan konsep politik yang telah diuraikan pada bagian awal, upaya untuk mendekati pengertian yang dimaksud komunikasi politik, menurut Dahlan (dalam buku Hafied 2009:35) ialah suatu bidang atau disiplin yang menelaah perilaku dan kegiatan komunikasi yang bersifat politik, mempunyai akibat politik, atau pengaruh terhadap perilaku politik.

Komunikasi politik adalah suatu proses pengoperan lambing-lambang atau symbol-simbol komunikasi yang berisi pesan-pesan politik dari seseorang atau kelompok kepada orang lain dengan tujuan membuka wawasan atau cara berpikir, serta mempengaruhi sikap dan tingkah laku khalayak yang menjadi target politik (Hafied Cangara, 2009 :35). Sedangkan secara filosofis kajian komunikasi politik adalah hakikat kehidupan manusia untuk mempertahankan hidup dalam lingkup berbangsa dan bernegara. Praktik komunikasi politik selalu mengikuti sistem politik yang berlaku. Di negara yang menganut sistem politik tertutup, komunikasi politik pada umumnya mengalir dari atas (penguasa) ke bawah (rakyat). Komunikasi politik semacam itu menerapkan paradigma komunikasi top down. Sedangkan menurut penulis, komunikasi politik adalah suatu proses atau kegiatan komunikasi dibidang politik yang berisi lambang – lambang atau pesan-pesan politik dari seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku masyarakat atau target politik untuk mengikuti sesuai dengan tujuan komunikator.

III. SISTEM UPAH DALAM ISLAM

Rahman (2013), upah menurut Barat adalah Upah atau Gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja. Sedangkan Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Perbedaan pandangan terhadap Upah antara Barat dan Islam terletak dalam 2 hal : pertama, Islam melihat Upah sangat besar kaitannya dengan konsep Moral, sementara Barat tidak. Kedua, Upah dalam Islam tidak

hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala, sementara Barat tidak. Adapun persamaan kedua konsep Upah antara Barat dan Islam terletak pada prinsip keadilan (*justice*) dan prinsip kelayakan (kecukupan).

Lebih lanjut Rahma (2013), rambu-rambu pengupahan dalam Islam ada 2 yakni adil dan layak. Adil bermakna 2 hal ; (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan Layak bermakna 2 hal;(1), cukup pangan, sandang dan papan, (2), sesuai dengan pasaran.

Sedangkan Al Quran mengatakan:

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”

(QS. Asy-Syua’ra 26 : 183).

Kajian Praktik empiris upah minimum sektoral daerah sekitar

Pemprov DKI Jakarta akhirnya menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) DKI Jakarta tahun 2012 naik 6-30 persen dari besaran Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta tahun 2012 sebesar **Rp.1.529.150**. Besaran kenaikan UMSP tahun 2012 itu tertuang dalam Pergub No 13 Tahun 2012 tentang UMSP 2012.

Kenaikan UMSP mulai berlaku 1 Januari 2012 dan berlaku bagi 10 sektor unggulan di DKI Jakarta yakni:

- 1.Sektor kimia, energi dan pertambangan naik sebesar 11% atau Rp.1.697.357.
2. Sektor logam, elektronik dan mesin naik sebesar 13% atau Rp.1.727.940
3. Sektor otomotif naik sebesar 13% atau Rp 1.773.814
4. Sektor asuransi dan perbankan naik 30% atau Rp.1.987.895,
5. Sektor makanan dan minuman naik 10% atau Rp.1.682.065,
6. Sektor farmasi dan kesehatan naik 8% atau Rp.1.615.482.
7. Sektor tekstil, sandang dan kulit naik 7% atau Rp.1.636.191,
8. Sektor pariwisata naik 6% atau Rp.1.620.899

9. Sektor telekomunikasi naik 30% atau Rp.1.987.895.

10. Sedangkan untuk sektor bangunan dan pekerjaan umum ditetapkan antara Rp.93.551 hingga Rp.143.221 per hari.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DKI Jakarta, Deded Sukendar mengatakan, kenaikan UMSP tahun 2012 merupakan kenaikan yang tertinggi, yaitu hingga 30%, bila dibandingkan tahun-tahun sebelumnya (13/2/2012). Tahun ini, lanjutnya, kenaikan tertinggi diberikan kepada pekerja atau buruh di sektor telekomunikasi serta asuransi dan perbankan.

Berdasarkan hasil evaluasi perkembangan ekonomi di Jakarta, di mana sektor itu (pekerja dan buruh sektor telekomunikasi serta asuransi dan perbankan) memberikan pengaruh tertinggi bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi Jakarta. Deded lebih lanjut mengatakan “Jadi wajar saja diputuskan kenaikan UMSP tertinggi pada dua sektor itu. Sebab mereka memberikan kontribusi paling besar bagi pertumbuhan ekonomi Jakarta.”

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Harmonis Pemerintah, Buruh, Pengusaha Dan Dewan Pengupahan Masalah upah di Kabupaten Tangerang dibicarakan dalam dewan pengupahan. Sedangkan Dewan Pengupahan diatur di dalam Keputusan Presiden No. 107 tentang Dewan Pengupahan. Masing-masing tingkatan Dewan Pengupahan, memiliki kewenangannya masing-masing. Dewan Pengupahan merupakan manifestasi kepentingan bangsa dan negara dan menjawab kepentingan pemerintah, pekerja dan pengusaha untuk mendorong adanya kesepakatan-kesepakatan dalam menentukan arah dari (salah satu faktor) pertumbuhan ekonomi. Satu-satunya fungsi yang nampak dari Dewan Pengupahan: ‘memberikan saran dan pertimbangan’ khususnya untuk upah bagi pekerja dalam menjaga hubungan yang harmonis antara pemerintah, pekerja dan pengusaha.

Landasan hukum bagi Dewan Pengupahan, yang utama adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun undang-undang ini telah diuji-materiikan beberapa kali, tidak menyurutkan niatan untuk tetap mengamankan ketentuan-ketentuan di dalamnya. Turunan undang-undang ini, yang secara spesifik mengatur mengenai Dewan Pengupahan adalah Keppres 107 Tahun 2004.

A. Wewenang Dewan Pengupahan

Berdasarkan Keppres 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan terbagi atas Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Dalam Keppres tersebut, Dewan Pengupahan didefinisikan sebagai “suatu lembaga non-struktural yang bersifat tripartit.” Dewan Pengupahan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, adalah lembaga non struktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden, yang dalam kerangka ini, kewenangan Dewan Pengupahan murni berasal dari Presiden sebagai kepala pemerintahan, sehingga proses pembentukannya merupakan manifestasi hak *prerogative* Presiden. Karena bersifat nonstruktural, dalam arti tidak termasuk dalam struktur organisasi kementerian ataupun lembaga pemerintah nonkementerian.

Pada bagian konsideran Keppres 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan dibentuk semata-mata untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 98 UU No. 13/2003 memang menyatakan bahwa: “untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota.” Dengan melihat ketentuan inipun, sebenarnya karakter dari Dewan Pengupahan adalah sebagai lembaga non-struktural yang bersifat lembaga non-struktural *advisory* saja (selain bersifat tripartit tentunya). Oleh karena hanya sebagai lembaga *advisory* saja, maka terpenuhilah sifat dasar Dewan Pengupahan: memberikan masukan, saran serta rekomendasi terhadap berbagai usahan perubahan yang dilakukan pemerintah, khususnya di bidang pengupahan. Sementara karakter tripartit, hanya menunjuk pada keberadaannya yang terbentuk dari beberapa unsur, yakni Pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Dewan Pengupahan terbagi menjadi 3 (wilayah), yakni Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan Nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional (Pasal 4 Keppres 107/2004). Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tidak ada

yang memberikan ketegasan bagaimana wewenang Dewan Pengupahan Nasional yang sesungguhnya. Tugas memberikan saran dan pertimbangan tidak memunculkan konsepsi kewenangan apapun bagi Dewan Pengupahan.

Dewan Pengupahan Provinsi memiliki tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral (UMS), penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi, dan menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional. Tugas Dewan Pengupahan Provinsi juga sama saja pada prinsipnya dengan Dewan Pengupahan Nasional, hanya saja ruang lingkungannya berbeda. Sejalan dengan tugas itu, maka wewenang yang dimilikinya juga tidak begitu saja muncul. Setidak-tidaknya hanya dua hal utama yang bilamana itu dapat disebut sebagai kewenangan, yakni Dewan Pengupahan Provinsi dapat membentuk komisi untuk melakukan tugas tertentu dan mengatur lebih lanjut tentang tata kerjanya. Konteks kewenangannya pun menjadi sangat terbatas (sekalipun ada kewenangan lain yang berupa memberikan usul penggantian anggota).

Sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota juga pada dasarnya memiliki ruang tugas yang sama dengan Dewan Pengupahan Provinsi, hanya ruang lingkungannya di tingkat Kabupaten/Kota saja. Tugas Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota seperti hanya mempersempit wilayah saja, yakni sebatas Kabupaten/Kota. Akan tetapi, faktanya adalah bahwa Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menjadi organ terdepan yang berhadapan terus menerus dengan masyarakat umum, khususnya yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Itupun, momennya sangat terbatas. Misalnya, pada saat 'musim' penentuan upah.

Dalam rangka menetapkan upah, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota ternyata punya wewenang yang spesial. Hal ini dikarenakan ada Permenakertrans No. 12 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang mencantumkan hal-hal yang dapat dilakukan Dewan Pengupahan. Selain yang diatur dalam Keppres 107/2004, yakni bahwa Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dapat

membentuk gugus tugas dalam komisi dan mengatur lebih lanjut tentang tata kerjanya, Permenakertrans 13/2012 juga memberikan peluang kewenangan. Kewenangan melalui Permenakertrans adalah 'menetapkan kualitas dan spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL' dan 'membentuk tim survey KHL', serta 'menetapkan nilai KHL'.

Tiga hal inilah, menurut hemat saya, merupakan wewenang spesial dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Spesial karena: wewenang diadakan khusus dalam rangka merumuskan upah. Akan tetapi, sekali lagi, bahwa keduanya sama sekali tidak dianjurkan bahkan di dalam Permenakertrans untuk melaksanakan suatu fungsi hubungan tertentu.

Masalah yang (bisa) muncul adalah bahwa bilamana Kualitas dan spesifikasi teknis komponen KHL ditetapkan? Siapa yang berhak? Penetapannya di dalam Permenakertrans dapat dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Interpretasi dari Pasal 3 ayat (1) dan (2):

1. *Nilai masing-masing komponen dan jenis KHL diperoleh melalui survei harga yang dilakukan secara berkala.*
2. *Kualitas dan Spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati sebelum survei dilaksanakan dan ditetapkan oleh Ketua Dewan Pengupahan Provinsi atau Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.*

Yang berwenang dan berhak menentukan penetapan komponen dan jenis KHL adalah Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Secara definitif atau secara otentik, berarti ini menjadi pilihan. Kalau Dewan Pengupahan Provinsi sudah menetapkan, apakah boleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota menetapkan pula? Aneh bin ajaib. Kalaupun sudah ditetapkan salah satu, apakah kemudian penetapan itu berlaku bagi yang lain? Ini masalah lagi.

Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota, pembentukannya dilakukan oleh masing-masing kepala daerah. Implikasinya adalah bahwa masing-masing tidak memiliki hak untuk memaksakan aturan organiknya kepada yang lain.

Sebaliknya, masing-masing juga tidak berhak untuk menuntut yang lain. Secara yuridis, hal ini ditabukan, karena tidak diatur. Meski sebenarnya bisa saja dilakukan karena tidak ada larangan.

Faktanya adalah bahwa Dewan Pengupahan Kabupaten/kota sering menuntut agar Dewan Pengupahan Provinsi menetapkan panduan KHL untuk menjadi acuan bagi pelaksanaan survey KHL di wilayahnya masing-masing. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota bisa menetapkan sendiri jenis dan komponen KHL, asal tetap mengacu dasar hukum yang sama: Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.

Dalam penelitian ini didapatkan di Kabupaten Tangerang yang diagungkan dalam menentukan upah buruh adalah hubungan industrial yang harmonis. Jadi, karakternya diharuskan bisa seragam. Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan wewenang khususnya, tidak mengindikasikan adanya interaksi yang sepadan dengan situasi dan kondisi hubungan industrial yang sedang diperjuangkan untuk jadi harmonis.

V. RUANG LINGKUP MATERI MUATAN UPAH MINIMUM SEKTORAL KABUPATEN TANGERANG 2013

A. Ruang Lingkup Materi yang akan diatur

a. Pasal 1

Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang Tahun 2013 ditetapkan dalam kelompok Bangunan dan Pekerjaan Umum per hari, Kimia, Industri barang dari Plastik, Energi dan Pertambangan, Logam, Elektronik dan Mesin, Otomotif, Asuransi dan Perbankan, Makanan dan Minuman, Retail, Farmasi dan Kesehatan, Tekstil, Sandang dan Kulit serta Pariwisata per bulan.

Untuk itu pengelompokan UMS Kabupaten Tangerang 2013 ini dapat diberikan urutan-urutan sebagai berikut:

1. Sektor bangunan dan pekerjaan umum. Sub sektornya konstruksi gedung; industri bangunan sipil;
2. Sektor asuransi dan perbankan. Su sektornya asuransi; bank non devisa; bank devisa; bank syariah.
3. Sektor logam, elektronik dan mesin. Sub sektornya industri logam dasar besi dan baja; indusrti logam dasar

bukan besi dan baja; industri barang-barang logam siap pasang untuk bangunan; industri transmisi mekanik selain kendaraan bermotor (bearing); industri mesin-mesin umum lainnya; industri mesin/peralatan untuk pengolahan/pengerjaan logam, kayu dan material lainnya; industri untuk mesin-mesin pertambangan, penggalian, konstruksi; industri mesin-mesin khusus lainnya; industri peralatan rumah tangga yang tidak dikalsifikasikan di tempat lain (seperti AC, Kulkas, Mesin Cuci, dll); industri mesin dan peralatan kantor, akuntansi dan pengolahan data (seperti komputer, printer, dll) perusahaan multinasional; industri alat transmisi dan komunikasi; industri radio; televisi, alat-alat rekaman suara dan gambar dan sejenisnya; industri tangki, penampungan zat cair dan kontainer dari logam; industri penempaan, pengepresan dan penggulangan logam; industri untuk berbagai pekerjaan khusus terhadap logam dan barang-barang dari logam; industri alat-alat pertanian, pertukangan dan pemotongan dan peralatan lainya dari logam; industri barang logam yang tidak diklasifikasikan di tempat lain; industri pompa dan kompresor; industri motor listrik, generator dan transforator; industri peralatan pengontrol dan pendistribusian listrik; industri kabel listrik dan telepon; industri akumulator listrik dan batu baterai; industri bola lampu pijar dan lampu penerangan; industri alat listrik yang tidak diklasifikasikan di tempat lain; industri tabung dan katup elektronik serta komponen elektronik lainnya; daur ulang barang-barang logam; industri metal tower seluler dll.

4. Sektor kimia, energi dan pertambangan. Sub sektor industri kimia dasar kecuali Pupuk; industri cat, pernis dan lak, industri farmasi (skala besar); industri sabun dan bahan pembersih, keperluan rumah tangga, kosmetik dan sejenisnya (perusahaan multinasional); industri foam dan busa; industri zat pewarna dan pogmen; industri karet dan barang-barang dari karet; listrik, gas, uap dan air panas; industri barang galian bukan logam (industri kaca, industri bahan dari tanah liat, keramik selain batu bata dan genteng); industri bubur kertas, kertas dan karton/paper board; industri packaging dari kertas; industri jamu skala besar; industri alat-alat musik (kecuali tradisional); industri alat permainan dan mainan anak-anak skala besar dan ekspor);

5. Sektor Industri barang dari Plastik, karet. Sub sektor industri pipa dan selang dari palstik dengann produksi pipa PVC, selang plastik PVC, dan selang plastik PP;

industri packaging dari plastik; industri barang-barang dari plastik non alat rumah tangga; industri ban dan vulkaniser; industri karet; industri barang-barang lain dari karet, kecuali 25199 (industri barang-barang dari karet yang belum termasuk 25191 dan 25192);

6. Sektor otomotif. Sub sektornya industri kendaraan bermotor roda empat atau lebih; industri karoseri kendaraan bermotor roda empat atau lebih; industri komponen kendaraan bermotor roda dua dan tiga serta komponennya.

7. Sektor makanan dan minuman. Sub sektornya industri minuman keras; industri minuman dalam kaleng, botol dan kemasan (skala besar); industri pengolahan dan pengawetan daging (non usaha mikro dan kecil), industri roti dan sejenisnya (non usaha mikro dan kecil); industri makanan dari coklat dan kembang gula (non usaha mikro dan kecil); industri makaroni, mie, spaghetti, bihun, so'un dan sejenisnya (non usaha mikro dan kecil).

8. Sektor retail. Sub sektor Perdagangan umum; distributor; Mini market; super market; pergudangan.

9. Sektor farmasi dan kesehatan. Sub sektornya industri peralatan kedokteran, navigasi, alat ukur, optik, jam dan lonceng (industri instrumen optik dan peralatan fotografi); industri obat-obatan (farmasi);

10. Sektor tekstil, sandang dan kulit. Sub sektornya pertenunan; pakaian jadi dan rajutan; pakaian jadi dari tekstil; industri sepatu dan industri komponen sepatu; industri tas; industri yang menggunakan bahan dasar tekstil.

11. Sektor pariwisata. Sub sektor perhotelan dan restoran

Dalam penelitian ini pegelompokan kepada sektor unggulan ini dilandasi pada resiko kerja, kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan, hal inilah menjadi landasan dalam menentukan dan memberikan upah minimum sektoral. Dalam menentukan upah minimum sektoral ada juga yang berlandaskan kepada kelompok usaha, jenis usaha dan perusahaan unggulan. Ada juga yang membagi berdasarkan pada perusahaan besar, kecil, sedang dan marginal.

Penelitian ini akhirnya menetapkan bahwa dalam menentukan upah minimum sektoral Kabupaten

Tangerang 2013 ini ditentukan berdasar sektor unggulan industri yang ada di Kabupaten Tangerang, sehingga dalam penelitian komunikasi politik upah minimum sektoral Kab. Tangerang 2013 ini peneliti membagi kepada sektor-sektor unggulan dalam menentukan upah minimum sektoral. Sedangkan landasan menentukan upah minimum sektoralnya sebagai berikut: resiko kerja, kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan.

b. Pasal 2

Pengusaha yang termasuk dalam kelompok dan sektor unggulan yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Bagian I dilarang membayar upah lebih rendah dari UMS Kabupaten Tangerang.

c. Pasal 3

UMS Kabupaten Tangerang Tahun 2013 sebagaimana dimaksud dalam Pasal I hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

d. Pasal 4

Peninjauan besarnya upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis yang dicapai melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.

e. Ketentuan Sanksi

Setiap pelanggaran terhadap Peraturan Bupati ini jelas akan mendapatkan sanksi.

f. Rancangan Rekomendasi

Dalam Penelitian ini di buat Rancangan Rekomendasi Upah Minimum Sektoral 2013.

Tigaraksa, Nomor :

Lampiran :

Perihal : Usulan Rancangan
Rekomendasi

Penetapan Upah Minimum Sektoral Kab. Tangerang
2013

Kepada Yth,

Bupati Tangerang di- Tigaraksa

Dalam rangka terjaminnya keharmonisasian dan etos kerja yang baik di daerah Kabupaten Tangerang, maka diharapkan pemerintah Kabupaten Tangerang dapat mempertimbangkan untuk menetapkan upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang tahun 2013.

Sebagai data dan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Dasar:

- a. UU No.13 Tahun 2003, tentang Ketenakerjaan
- b. UU No.32 Tahun 2004, tentang Pemerintah Daerah
- c. Permenaker RI No. Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum Jo Kemenakertrans RI No. Kep.226/MEN/2000

2. Kondisi objektif di Kabupaten Tangerang:

3. Kondisi objektif di Kabupataen Tangerang (Indikator Sosial Ekonomi Kab. Tangerang BPS Kabupaten Tangerang, 2012) juga harus menjadi landasan dalam menentukan upah minimum sektoral. Kondisi objektif tersebut berupa laju pertumbuhan Ekonomi (LPE) Tahun 2011 sebesar 7,35 %; PDRB atas dasar harga berlaku dalam jutaan rupiah tahun 2011 sebesar 39.993.018,81; Jumlah penduduk Tahun 2012 sebesar 2.928.200 orang; In Come per kapita tahun 2011 sebesar 13.732.079,10 pertahun; Tingkat inflasi Januari s/d Oktober 2012 sebesar; Jumlah pengangguran tahun 2012 sebesar 204.358 orang; Kenaikan upah minimum daerah sekitar seperti Kota Tangerang, Tangerang Selatan dan DKI Jakarta.

Selanjutnya dengan dasar dan pertimbangan hal-hal di atas, maka kami mengusulkan kepada Bupati Kabupaten Tangerang menetapkan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013 berdasarkan sektor unggulan sebagai berikut:

Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang Tahun 2013 ditetapkan dalam kelompok Bangunan dan Pekerjaan Umum per hari, Kimia, Industri barang dari Plastik, Energi dan Pertambangan, Logam, Elektronik dan Mesin, Otomotif, Asuransi dan Perbankan, Makanan dan Minuman, Retail, Farmasi dan Kesehatan, Tekstil, Sandang dan Kulit serta Pariwisata Menetapkan dalam menentukan upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang 2013 ini ditentukan berdasar sektor unggulan industri yang ada di Kabupaten Tangerang, sehingga dalam naskah

akademik upah minimum sektoral Kab. Tangerang 2013 ini peneliti membagi kepada sektor-sektor unggulan dalam menentukan upah minimum sektoral. Sedangkan landasan menentukan upah minimum sektoralnya sebagai berikut: resiko kerja, kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan.

Sata per bulan.

Untuk itu pengelompokan UMS Kabupaten Tangerang 2013 ini dapat diberikan urutan-urutan sebagai berikut:

1. Sektor bangunan dan pekerjaan umum. Sub sektornya konstruksi gedung; industri bangunan sipil;
2. Sektor asuransi dan perbankan. Su sektornya asuransi; bank non devisa; bank devisa; bank syariah.
3. Sektor logam, elektronik dan mesin. Sub sektornya industri logam dasar besi dan baja; indusrti logam dasar bukan besi dan baja; industri barang-barang logam siap pasang untuk bangunan; industri transmisi mekanik selain kendaraan bermotor (bearing); industri mesin-mesin umum lainnya; industri mesin/peralatan untuk pengolahan/pengerjaan logam, kayu dan material lainnya; industri untuk mesin-mesin pertambangan, penggalian, konstruksi; industri mesin-mesin khusus lainnya; industri peralatan rumah tangga yang tidak dikalsifikasikan di tempat lain (seperti AC, Kulkas, Mesin Cuci, dll); industri mesin dan peralatan kantor, akuntansi dan pengolahan data (seperti komputer, printer, dll) perusahaan multinasional; industri alat transmisi dan komunikasi; industri radio; televisi, alat-alat rekaman suara dan gambar dan sejenisnya; industri tangki, penampungan zat cair dan kontainer dari logam; industri penempaan, pengepresan dan penggulangan logam; industri untuk berbagai pekerjaan khusus terhadap logam dan barang-barang dari logam; industri alat-alat pertanian, pertukangan dan pemotongan dan peralatan lain dari logam; industri barang logam yang tidak diklasifikasikan di tempat lain; industri pompa dan kompresor; industri motor listrik, generator dan transforator; industri peralatan pengontrol dan pendistribusian listrik; industri kabel listrik dan telepon; industri akumulator listrik dan batu baterai; industri bola lampu pijar dan lampu penerangan; industri alat listrik yang tidak diklasifikasikan di tempat lain; industri tabung dan katup elektronik serta

komponen elektronik lainnya; daur ulang barang-barang logam; industri metal tower seluler dll.

4. Sektor kimia, energi dan pertambangan. Sub sektor industri kimia dasar kecuali Pupuk; industri cat, pernis dan lak, industri farmasi (skala besar); industri sabun dan bahan pembersih, keperluan rumah tangga, kosmetik dan sejenisnya (perusahaan multinasional); industri foam dan busa; industri zat pewarna dan pigmen; industri karet dan barang-barang dari karet; listrik, gas, uap dan air panas; industri barang galian bukan logam (industri kaca, industri bahan dari tanah liat, keramik selain batu bata dan genteng); industri bubur kertas, kertas dan karton/paper board; industri packaging dari kertas; industri jamu skala besar; industri alat-alat musik (kecuali tradisional); industri alat permainan dan mainan anak-anak skala besar dan ekspor);

5. Sektor Industri barang dari Plastik, karet. Sub sektor industri pipa dan selang dari plastik dengan produksi pipa PVC, selang plastik PVC, dan selang plastik PP; industri packaging dari plastik; industri barang-barang dari plastik non alat rumah tangga; industri ban dan vulkaniser; industri karet; industri barang-barang lain dari karet, kecuali 25199 (industri barang-barang dari karet yang belum termasuk 25191 dan 25192);

6. Sektor otomotif. Sub sektornya industri kendaraan bermotor roda empat atau lebih; industri karoseri kendaraan bermotor roda empat atau lebih; industri komponen kendaraan bermotor roda dua dan tiga serta komponennya.

7. Sektor makanan dan minuman. Sub sektornya industri minuman keras; industri minuman dalam kaleng, botol dan kemasan (skala besar); industri pengolahan dan pengawetan daging (non usaha mikro dan kecil), industri roti dan sejenisnya (non usaha mikro dan kecil); industri makanan dari coklat dan kembang gula (non usaha mikro dan kecil); industri makaroni, mie, spaghetti, bihun, so'un dan sejenisnya (non usaha mikro dan kecil).

8. Sektor retail. Sub sektor Perdagangan umum; distributor; Mini market; super market; pergudangan.

9. Sektor farmasi dan kesehatan. Sub sektornya industri peralatan kedokteran, navigasi, alat ukur, optik, jam dan lonceng (industri instrumen optik dan peralatan fotografi); industri obat-obatan (farmasi);

10. Sektor tekstil, sandang dan kulit. Sub sektornya pertunanan; pakaian jadi dan rajutan; pakaian jadi dari tekstil; industri sepatu dan industri komponen sepatu; industri tas; industri yang menggunakan bahan dasar tekstil.

11. Sektor pariwisata. Sub sektor perhotelan dan restoran

Demikian disampaikan untuk menjadi bahan pertimbangan lebih lanjut, dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Ketua,

Dewan Pengupahan Daerah

Kabupaten Tangerang

Drs. H. Hery Haryanto, M.Si

Pembina Tk.I

Nip.196208121198608 1001

Upah Buruh Malaysia ?

Pada tahun 2010 Malaysia meluncurkan Model Ekonomi Baru (MEB), yang dimaksudkan agar Negara ini mencapai status pendapatan tinggi sebelum tahun 2020 dengan menaikkan pendapatan rata-rata menjadi setara dengan \$1.500.

Dalam kebijakan upah buruh ini, minimal upah buruh ditetapkan sebesar 900 RM (\$295) sebulan.

VI. KESIMPULAN

Penelitian ini merupakan usaha untuk menggali berbagai hal, baik hal-hal yang berkaitan dengan aspek filosofis, teoritis, maupun praktis dan yuridis. Oleh karena itu, penelitian Model Komunikasi Politik Upah Buruh (upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang 2013 Perspektif komunikasi politik) ini seyogianya menjadi rujukan dalam merumuskan bagian demi bagian dalam rekomendasi peraturan Bupati yang nantinya akan di buat dan jangan hanya melihat untuk kepentingan pesan komunikasi politik memuaskan satu pihak, tetapi pesan komunikasi politik untuk menyahuti dan menjamin kepentingan pemerintah, buruh dan masyarakat.

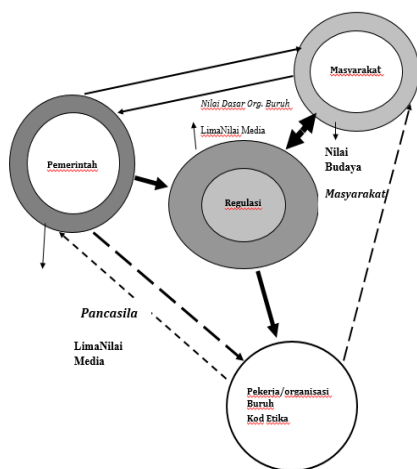
Penelitian ini dilakukan berdasarkan studi yang panjang, baik dalam aspek filosofis, teoretis, ataupun sosiologis dan yuridis. Berdasarkan kajian ini, maka

skala prioritas pembuatan rekomendasi Bupati ini dibuat.

Dalam hasil penelitian, pegelompokan kepada sektor unggulan ini dilandasi pada resiko kerja, kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan, hal inilah menjadi landasan dalam menentukan dan memberikan upah minimum sektoral. Dalam menentukan upah minimum sektoral ada juga yang berlandaskan kepada kelompok usaha, jenis usaha dan perusahaan unggulan. Ada juga yang membagi berdasarkan pada perusahaan besar, kecil, sedang dan marginal.

Penelitian ini akhirnya menetapkan bahwa dalam menentukan upah minimum sektoral Kabupaten Tangerang 2013 ini ditentukan berdasar sektor unggulan industri yang ada di Kabupaten Tangerang, sehingga dalam naskah akademik upah minimum sektoral Kab. Tangerang 2013 ini peneliti membagi kepada sektor-sektor unggulan dalam menentukan upah minimum sektoral. Sedangkan landasan menentukan upah minimum sektoralnya sebagai berikut: resiko kerja, kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, devisa yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan.

Akhirnya penelitian ini melahirkan model pola komunikasi politik regulasi upah buruh seperti dalam bagan ini (Lihat bagan 1).



Bagan 1. Model Pola Komunikasi Politik Regulasi Upah Buruh Kabupaten Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Affandi, Hasan 2012. Model Komunikasi Politik Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013. Tigaraksa: wawancara, 13 Juni.
- [2]. Anwar, Arifin, *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Ringkas*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1984.
- [3]. Cangara, Hafied, *Komunikasi Politik (konsep, Teori, dan Strategi)*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009.
- [4]. Deded Sukendar. 2012. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DKI Jakarta.
- [5]. Efendy, Onong Uchjana, *Dimensi – Dimensi Komunikasi*, Alumni. Bandung, 1981.
- [6]. _____, *Ilmu Komunikasi (Teori & Praktek)*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- [7]. Marbun, M. 2012. Model Komunikasi Politik Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013. Tigaraksa: wawancara, 25 Juli.
- [8]. Malik, Hamdan. 2012. Model Komunikasi Upah Buruh Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013. Citra Raya: wawancara, 25 Juli.
- [9]. Kurniadi, Dedi. 2012. Model Komunikasi Politik Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013. Citra Raya: wawancara, 2 September.
- [10]. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- [11]. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.
- [12]. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 Tentang Pertahanan Negara.
- [13]. Pitoyo, R. 2012. Model Komunikasi Politik Upah Minimum Sektoral Kabupaten Tangerang 2013. Tigaraksa: wawancara, 20 Juni.
- [14]. Indikator Sosial Ekonomi Kab. Tangerang. 2012. BPS Kabupaten Tangerang.
- [15]. Rahman. Aulia. 2013. Sistem Gaji dan Upah Dalam Islam. Auliarahman. Blogspot.com. 22 Maret 2013.