

PELAKSANAAN STANDAR PENENTUAN UPAH MINIMUM KOTA

PALEMBANG



Diajukan Sebagai Persyaratan

Untuk Mengikuti Ujian Komprehensif Pada bagian Hukum Perdata

Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Oleh :

M. VIKRAM AKBAR

02011381621358

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2020

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

NAMA : M. Vikram Akbar
Nomor Induk Mahasiswa : 02011381621358
Program Studi/Program Kekhususan : Ilmu Hukum / Hukum Perdata

Judul Skripsi

**PELAKSANAAN STANDAR PENENTUAN UPAH MINIMUM KOTA
PALEMBANG**

Telah diuji dan Lulus dalam sidang Komprehensif pada tanggal 21 Oktober 2020 dan dinyatakan Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya

Palembang, 2020

Mengesahkan,

Pembimbing Utama



Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.
NIP. 195506161986031002


Pembimbing Pembantu



Theta Murty, S.H., M.H.
NIP. 198203202014042001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya



Dr. Febrian, S.H., M.S
NIP.196201311989031001

ii

PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Vikram Akbar
Nomor Induk Mahasiswa : 02011381621358
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 3 Juni 1999
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S-1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh Gelar di Program Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 2020
M. VIKRAM AKBAR
Nim : 02011381621358



Scanned with CamScanner

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“jika tidak sanggup menahan lelahnya belajar, Maka siapkanlah dirimu untuk
menahan perihnya kebodohan”

(Imam Asy-Syafi'i)

“Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai kemampuannya”

(Al Baqarah ayat 286)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Kedua Orang Tua-ku
2. Saudara-saudara-ku
3. Sahabat-sahabat dan abang-abang-ku
4. Almamaterku

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi, Wabarakaatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman, sehat, kekuatan, kesempatan serta rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan lancar. Adapun judul skripsi ini adalah **“PELAKSANAAN STANDAR PENENTUAN UPAH MINIMUM KOTA PALEMBANG”**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir dan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini bukan hanya dari diri penulis saja, namun dukungan, doa, dan dukungan dari orang tua, pembimbing, sahabat, keluarga Honda Street Fire Indonesia (HSFCI) serta teman-teman sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini hingga selesai, harapan penulis terhadap skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Terakhir, penulis menyadari bahwa skripsi ini belumlah sempurna, oleh karena itu bagi pembaca, diharapkan agar dapat memberikan saran, kritik serta masukan yang membangun agar skripsi ini menjadi sempurna, dan dapat bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, 2020

M.Vikram Akbar
Nim: 02011381621358

UCAPAN TERIMA KASIH



Puji dan Syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih terkhusus kepada :

1. Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga dan sahabatnya.
2. Kedua orang tuaku, dan ayukku yang tidak hentinya memberikan doa, dukungan dan semangat baik secara formil maupun materil hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada papa dan mama ku Sutioso dan rika terima kasih atas doa, dukungan, semangat sehingga skripsi penulis bisa berlanar dengan baik.
4. Kepada Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Kepada Bapak Dr. Ridwan., S.H., M.Hum, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Kepada Bapak Dr. H. Murzal., S.H., M.Hum, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

7. Kepada Dr. H, Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum selaku Pembimbing Utama Skripsi, terima kasih untuk semua waktu dan ilmu yang sangat berharga yang bapak berikan.
8. Kepada Ibu Theta Murty, S.H., M.H. selaku Pembimbing Kedua Skripsi, terima kasih banyak atas bimbingannya.
9. Kepada Sulistyio Hadi, Jufron Nasution, Yosep Asorius, Anjas Dwiki Novendra, Moh. Bimo Syawaludin, Lawrencius Sitorus, Irfan dan teman-teman lainnya yang telah membuat hari-hari perkuliahan menjadi menyenangkan.
10. Kepada Keluarga “HSFCI SUMSEL” Bang Fadli Matondang, Bang Daus, Bang Tomi, Bang Riko, Bang Ivan, Bang Febi Cindo, Bang sandy, Bang Budi, Bang Chandra, Bang Wengki, Bang Komi, bang Heru, Bang teddy, Bang Dedy, Bang Anggi, Dio Hafizh, Pian Prospek dan abang-abangku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih telah memberikan dukungan, semangat, serta menjadi penghibur selama masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
11. Terima kasih kepada semua yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu atas semua dukungannya.

Palembang, 2020

M. Vikram Akbar
Nim : 02011381621358

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Kerangka Teori	13
F. Ruang Lingkup Penelitian	13
G. Metode Penelitian	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
A. Tinjauan Umum Tentang Pelaku Usaha/Pengusaha	22
1. Pengertian Pelaku Usaha	22
2. Hak dan Kewajiban Pelaku Usaha.....	24
3. Tujuan Pelaku Usaha	27
4. Jenis-jenis Usaha	28

B. Tinjauan Umum Buruh	32
1. Pengertian Buruh	32
2. Hak dan Kewajiban Buruh	35
C. Tinjauan Umum Tentang Upah	37
1. Komponen Upah	39
2. Sistem Pemberi Upah	45
3. Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Buruh.....	49
4. Pengawasan Pelaksanaan Upah	49
BAB III PEMBAHASAN	53
A. Penerapan Standar Penentuan Upah Minimum Pekerja Kota Palembang	52
1. Penetapan Standar Penentuan Upah Minimum Kota Menurut Dinas Ketenagakerjaan	57
2. Penetapan Standar Penentuan Upah Minimum Kota Di PT Bina San Prima.....	73
B. Kendala-Kendala Pelaksanaan Upah Minimum Pekerja Di Kota Palembang Menurut DINAS KETENAGAKERJAAN.....	80
BAB IV. PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

Abstrak

Skripsi ini berjudul “**PELAKSANAAN STANDAR PENENTUAN UPAH MINIMUM KOTA PALEMBANG**”, adapun permasalahan dalam skripsi ini yang pertama adalah Bagaimana Penerapan Upah Minimum Pekerja di Kota Palembang dan yang kedua Apakah Kendala Pelaksanaan Upah Minimum Pekerja di Kota Palembang. Untuk menjawab permasalahan tersebut penulis menggunakan jenis penelitian Empiris. Sumber data yang digunakan adalah Primer, Sekunder dan Tersier. Dari hasil penelitian ini Bagaimana Penerapan Upah Minimum Pekerja di Kota Palembang dapat mengetahui besaran upah yang diterima oleh pekerja dari perusahaan yang memperkerjakan buruh tersebut, dan apakah memiliki kendala untuk menerapkan upah standar yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh dewan pengupahan dan disahkan oleh gubernur Kota Palembang. agar terciptanya kebutuhan hidup layak bagi buruh atau pekerja.

Kata Kunci : Penetapan Upah Kota Palembang

Palembang,

Maret 2020

Pembimbing Utama



Dr. H, Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.
NIP. 195506161986031002

Pembimbing Pembantu



Theta Murty, S.H., M.H.
NIP. 198203202014042001

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Perdata,



Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum
NIP.1965110119920320

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara memiliki peran aktif untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan menanggulangi tingkat kemiskinan di Negara tersebut seperti di Negara Indonesia. Untuk itu pemerintah ikut serta agar keberlangsungan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) itu bisa tercapai, dengan cara pembukaan lapangan pekerjaan, dan juga Upah Minimum Kota (UMK) juga harus sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) agar masyarakat Indonesia bisa hidup Sejahtera. Tujuan Negara Republik Indonesia yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 antara lain: Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk majukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kepada kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Masalah kesejahteraan masyarakat harus diwujudkan setelah tercipta rasa aman bagi masyarakatnya.¹ Oleh karena itu, untuk mewujudkan keadilan sosial, diperlukan pembangunan yang merata di seluruh tanah air²

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap Pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana

¹ Miswar, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Pekerja di Aceh, *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia Volume 5 Nomor 1*, Mei 2018 E-ISSN: 2549-8355 hlm 18.

² Arrista Trimaya, Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja, *Aspirasi Vol 5 No 1*, Juni 2014, hlm 11

ang diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”³, Pasal 33 Ayat (1) yang menyatakan bahwa” perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”, dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.⁴

Perkembangan pembangunan tenaga kerja di Indonesia memiliki peranan yang sangat penting sebagai sumber daya manusia dan untuk mensejahterakan masyarakat. Mengingat juga masyarakat di Indonesia memiliki jumlah populasi 267 Juta Jiwa. itu berarti masih ada 6,87 juta orang lagi di Indonesia yang masih belum mendapatkan pekerjaan. Dan populasi manusia pada tahun 2018 di kota Palembang menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) mencapai 1.643.488. Jiwa.⁵ Dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Sumatera Selatan pada tahun 2018 mencapai 175.087. jiwa.⁶ itu berarti masyarakat kota Palembang masih banyak yang belum mendapatkan pekerjaan.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan jumlah angkatan kerja di

³ Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, *Mimbar Hukum Vol 29*, Nomor 1, Februari 2017, hlm 83.

⁴ Barzah latupono, Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) Di Kota Ambo, *Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3*.

⁵ Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. *Proyeksi Penduduk Sumatera Selatan 2010-2020* <https://sumsel.bps.go.id/statictable/2018/10/29/108/proyeksi-penduduk-sumatera-selatan-2010-2020.html>.

⁶ Samsul Munawar dan Sondra Megasari, *Situs Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan 2018*, BPS Provinsi Sumatera Selatan, Palembang, 2018, hlm. 11.

Palembang yang mengalami kenaikan dari tahun ke tahun dimulai pada tahun 2004 samapi tahun 2014 ditinjau dari tahun ketahun dan juga angka kerja, bekerja dan pengangguran, dan berikut tabel perhitungan/persentase 2004-2014 berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) di kota Palembang yaitu:

Tabel 1

Persentase Ketenagakerjaan di Kota Palembang Tahun 2004-2014

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Menganggur
2004	53,43	48,6	4,80
2005	55,67	49,8	5,81
2006	57,11	50,9	6,14
2007	58,99	50,8	8,10
2008	60,95	51,5	9,41
2009	62,48	51,6	10,80
2010	63,79	54,8	8,91
2011	64,84	58,3	6,51
2012	60,28	54,2	6,07
2013	59,29	53,8	5,42
2014	60,76	57,7	3,06

Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan Tahun 2003-2014

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat kita simpulkan bahwa secara garis besar jumlah penduduk pekerja di Palembang tiap tahunnya mengalami kenaikan. Hal ini diikuti juga dengan kenaikan jumlah pengangguran di Palembang dari tahun 2005 sampai dengan 2009, akan tetapi pada tahun 2010 peningkatan pengangguran mulai merendah dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 8,91 %.⁷

⁷ Maya Panorama dan Lemiyana, Pengaruh Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Kesempatan Kerja Dan Pengangguran Di Kota Palembang Tahun 2004-2014, *I-Finance Vol.3. No. 2. Desember 2017*.

Sesuai dengan yang dimaksudkan dalam ketentuan umum Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Pengertian Tenaga Kerja berdasarkan pasal 1 ayat 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸ Sedangkan definisi Upah diartikan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atau buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan, imbalan tersebut dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh, termasuk termasuk tunjangan baik untuk pekerja atau buruh sendiri maupun keluarganya.⁹

Sedangkan pengertian lain dari upah minimum adalah upah pokok terendah yang termasuk tunjangan tetap dan diterima pekerja di wilayah tertentu dalam suatu Provinsi/Kabupaten. Yang dimaksud dengan Tunjangan Tetap itu adalah suatu jumlah imbalan yang harus diterima pekerja secara tetap atau pembayarannya teratur. yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi tertentu.¹⁰

⁸ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2006, hlm. 1.

⁹ Ashabul Kahpi, Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia, *Jurisprudentie / Volume 5 Nomor 2*, Desember 2018, hlm 74.

¹⁰ Nur Feriyanto, *Upah Minimum Regional: Sebuah Tinjauan Pus*, *Jep Vol 2 No.2. 1997*.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan Pasal 1 Ayat 1-4 yaitu:

1. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat *Tripartit*;
2. Organisasi Pengusaha yang ditunjuk oleh kamar dagang dan industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
3. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.¹¹

Perkembangan tingkat upah minimum di Palembang pada tahun 2004 sampai dengan tahun 2014, selalu menaik terus menerus dengan kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 2014 yang besarnya mencapai 17,76 persen.berikut ini penjelasan kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) yaitu:

Tabel 2

Perkembangan Upah Minimum Kota di Palembang Tahun 2004-2014

Tahun	Upah Minimum Kota (Rupiah)	Pertumbuhan (%)
2004	460	3,98
2005	503	4,35
2006	604	5,22
2007	662	5,72
2008	743	6,43
2009	824	7,13
2010	952	8,24
2011	1271	11,00
2012	1630	14,10
2013	1850	16,01
2014	2.053	17,76

sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Selatan Tahun 2003-2015

¹¹ Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

Dapat di simpulkan dari tabel 2 diatas bahwa besaran upah yang ditetapkan Pemerintah kota Palembang menunjukkan peningkatan dari tiap tahunnya. Hal ini diikuti dengan kenaikan jumlah penduduk yang bekerja dan bersamaan dengan jumlah Pengangguran yang semakin meningkat.¹²

Kenaikan Upah Minimum (UMK) tersebut bukan merupakan sebuah kebijakan yang berasal dari Pemerintah Daerah sendiri, tetapi merupakan sebuah hasil dari perundingan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang terdiri dari unsur Pemerintah, Pengusaha, Pakar/Perguruan Tinggi, dan juga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki perwakilan di Dewan Pwngupahan Kabupaten/Kota.¹³

Upah minimum kota Palembang pada tahun 2019 ini sebesar Rp 2.917.260 juta/bulan. Upah minimum kota Palembang 2019 ini, meningkat 8,03 % dari tahun sebelumnya-sebelumnya. "Kenaikan upah ini berdasarkan Pergub Nomor 640 tahun 2018 yang telah ditanda tangani Gubernur Sumsel, Herman Deru, dan Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Sumsel. Dan juga Penetapan upah minimum kota 2019 yang menjadi wewenang dari Gubernur ini berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan.¹⁴

¹² Maya Panorama dan Lemiyana, *Op.Cit.*

¹³ Susilo Tri Setiyo, legal Standing Serikat Pekerja/Buruh di Kabupaten Purwakarta Dalam Proses Penetapan Upah Minimum (Studi Kasus Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia), *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*, 2014 hlm 3.

¹⁴ Dinda Wulandari, <https://sumatra.bisnis.com/> *Angka Pengangguran Sumsel Turun 3 Persen.*

Hukum ketenagakerjaan yang juga diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mempunyai 2 (dua) aspek hukum yang sangat penting, yaitu aspek hukum publik yang dapat dikatakan dengan adanya intervensi pemerintah yang ada, dan aspek hukum privat yang memiliki kebebasan dari para pihak yang dilakukan di dalam perusahaan untuk membuat suatu kontrak ataupun peraturan kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam Perundangan-Undangan Ketenagakerjaan terinci sebagai berikut:¹⁵

1. Hak menerima Upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan *diskriminasi* upah bagi pekerja\buruh laki-laki dan wanita untuk jenis Pekerjaan yang sama.
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja\buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut asas *no work no pay*.
4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.
5. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (Tujuh Puluh Lima Persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
6. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja\buruh karena kesenjangan atau kelalaiannya dapat dikenakan Denda.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 16.

7. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja\buruh.
8. Dalam hal perusahaan dinyatakan *pailit* atau *diikuidasi* berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja\buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
9. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbulkan dari hubungan kerja menjadi Kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya Hak.

Namun untuk mengetahui secara pasti upah minimum yang seharusnya digunakan di perusahaan, maka buruh maupun serikat buruh dapat meminta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) setempat.¹⁶

Meskipun sudah ada upaya untuk meningkatkan upah pekerja menjadi layak, namun upaya tersebut tidak menjadikan pekerja hidup lebih baik karena pola kebijakan upah minimum justru menjadikan pendoman bagi Kemenakertrans, Disnakertrans, dan pengusaha pada umumnya. Maka pemikiran baru harus

¹⁶ Suyanto dan Hendro Widiatmoko, *Legal Standing Serikat Pekerja Dalam Proses Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Kota*, Jurnal : Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gresik, hlm 3.

ditampilkan untuk menolak kebijakan yang terkungkung dengan pemikiran Hukum Tradisional.¹⁷

Menurut Pasal 1602 a Bab 7 A KUHPerdara, Unsur-Unsur Perjanjian Kerja yaitu:¹⁸

1) Ada pekerjaan atau *work*;

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang di perjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.¹⁹

2) Di bawah pimpinan atau *command*;

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah dari pimpinan maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi

¹⁷ Zulkarnian Ibrahim, *Hukum Pengupahan Indonesia*, Unsri Press, Palembang, Agustus 2019, hlm. 143.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 139.

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, PT.Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, hlm.63.

tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan bersubordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.²⁰

3) Waktu tertentu; dan

4) Adanya upah atau *pay*.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.²¹

Pekerja dan upah merupakan pasangan nilai, sebab tiada upah bagi pekerja bila tidak ada pekerjaan. Pasal 1602 b KUHPerdara, menyatakan bahwa: Pengusaha tidak wajib membayar Upah Pekerja bila Pekerjaanya tidak bekerja. Pasal 1602 b ini dikenal dengan asas *no work no pay*.

Kebijakan Pemerintah sebagai upaya untuk meningkatkan upah pekerja, akan sia-sia bila tidak memperbaiki sistem ekonomi yang tidak sehat karena ulah dari *konglomerat* yang bersatu dengan kapitalis global.²² Meskipun peraturan ketenagakerjaan sudah sangat banyak, namun hingga saat ini pekerja tetap tidak menikmati kesejahteraan dan keadilan di bidang pengupahan khususnya dan hak-hak

²⁰ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, DSS Publishing Jakarta, 2006, hlm. 39.

²¹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 64.

²² *Ibid.*, hlm. 146.

lainnya, sebagaimana warga negara lain, seperti: PNS, Pedagang, Seniman dan Pengusaha. Kesejahteraan dan keadilan di bidang pengupahan, harus dilaksanakan dalam kebijakan pengupahan yang dapat dilihat dalam penerapan-penerapan yang ada.²³

Dengan kata lain, kebijakan upah minimum harus ditetapkan untuk meningkatkan kehidupan yang layak khususnya bagi pekerja, tetapi juga tanpa merugikan kelangsungan hidup perusahaan yang bisa mengancam keberlanjutan kondisi ekonomi untuk produktivitas nasional dan daerah.²⁴ Dalam permasalahan di atas tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pelaksanaan Standar Penentuan Upah Minimum Kota Palembang.**

²³ Sendjurn H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995, hlm. 64.

²⁴ Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945, *Journal Of Indonesian Applied Economics Vol. 5 No. 2*. Oktober 2011, hlm 270.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka bisa kita analisis beberapa permasalahan yang ada, sebagai berikut :

1. Bagaimana Penerapan Upah Minimum Pekerja di Kota Palembang?
2. Apakah Kendala Pelaksanaan Upah Minimum Pekerja di Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk menganalisis sistem penerapan Upah Minimum pekerja kota Palembang (UMK).
- 2) Untuk menganalisis upah minimum di kota Palembang agar sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Pekerja di Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan/manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoretik

Penelitian disertasi ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan, yang befokus pada dimensi filosofis, teori dan dogmatik Hukum Pengupahan yang didukung oleh ilmu-ilmu lainnya secara *interdisipliner*.

2. Manfaat Praktek

Penelitian disertasi ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktikal bagi pihak-pihak yang berkepentingan, terutama :

- a) Pemerintahan, yaitu : kemenakertrans dan disnakertrans, sebagai bahan rujukan dalam membuat Peraturan Perundang-Undangan di bidang pengupahan;
- b) Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)/Kamar Dagang dan Industri (KADIN); sebagai bahan rujukan dalam Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);
- c) Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB); sebagai bahan rujukan PKB dan PPHI; dan
- d) Pengusaha atau Pekerja secara Perorangan.²⁵

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam rumusan masalah yang telah dibuat dan di bahasa, maka pada penelitian ini pembuat skripsi akan membahas pada perundangan-undangan tentang penerapan Upah Minimum Kota (UMK) yang ditetapkan oleh pemerintah kota Palembang terhadap buruh/pekerja dan membahas tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

F. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Teori Keadilan menurut John Rawls dapat dipahami bahwa: Keadilan adalah kebajikan utama dalam sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori, betapapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak

²⁵ Zurkarnain Ibrahim, *op. Cit.* hlm. 13 & 14

benar; demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil.²⁶

Rawls dalam hal ini menghendaki agar Keadilan sebagai *fairness* dengan memilih satu pilihan yang paling umum yang dapat dibuat orang secara bersama-sama dengan prinsip pada pilihan pertama pada konsep Keadilan dan juga mengatur kritik lebih lanjut serta mereformasi lembaganya.²⁷

Rawls dalam teorinya menyatakan tidak adil mengorbankan hak dari satu atau beberapa orang, hanya demi keuntungan ekonomi yang lebih besar bagi masyarakat secara keseluruhan. Sikap yang bertentangan dengan keadilan sebagai *fairness* yang menuntut prinsip kebebasan yang sama sebagai basis yang melandasi pengaturan kesejahteraan sosial. Dan menurut Rawls suatu teori keadilan harus dibentuk dengan Pendekatan kontrak, dimana asas-asas keadilan yang dipilih bersama benar-benar merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua orang yang bebas, rasional, dan sederajat.²⁸

Jika prinsip keadilan distributif Rawls dan kesetaraan yang sempurna Rousseau ini dapat dilaksanakan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, maka keadilan sosial dan ekonomi pekerja dapat terwujud dengan tercapainya kesejahteraan bersama dengan

²⁶ John Rawls, 1995, *A Theory of Justice*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press. hlm. 3.

²⁷ Zurkarnain Ibrahim, *op. Cit.* hlm. 17.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 19.

pengusaha. Kesejahteraan bukan hanya milik pengusaha saja, tetapi milik semua orang, termasuk pekerja.²⁹

2. Teori Negara Kesejahteraan

Pengertian kesejahteraan minimal mengandung 4 (empat) makna, yaitu: 1) sebagai kondisi sejaterah (*well-being*), 2) sebagai pelayanan social, 3) sebagai tunjangan social, dan 4) sebagai proses atau usaha terencana.³⁰

Persoalan negara kesejahteraan menurut Algra berada di fase ketiga. Dikatakannya bahwa perkembangan hukum social terjadi dalam tiga fase:

- (1). Masa ketakutan (*abad ke-19*), pada masa ini terdapat pemikiran, bahwa kemiskinan adalah nasib, orang miskin hanya dapat dihibur dengan harapan, bahwa keturunannya mungkin akan berkedudukan lebih baik, apabila bekerja rajin, hemat dan dengan peningkatan moral dan susila; pada zaman ini pekerja sukar untuk membebaskan diri dari perbudakan (ekspolitas dan diskriminasi);
- (2). Masa menguntungkan pekerja (1900-an – 1945); pada masa ini banyak Undang-Undang ketenagakerjaan diundangkan, misalnya: *Kinderwetje Van Houten (1873)*, *De Wet Op Arbeidsovereenkomst (1907)*, *De Wet Op De Collectivieve Arbeidsovereenkomst (1927)*, *Arbeidswet (1919)*, *Veiligheidswet (1934)*.
- (3). Masa kemakmuran (1945 – sekarang), pengaruh dari pergantian ajaran negara penjaga malam ke ajaran negara kemakmuran.³¹

²⁹ *Ibid.*, hlm. 21.

³⁰ Edi Suharto, *Peta dan dinamika Welf state di beberapa negara*, Yogyakarta dan perkumpulan prakasa Jakarta, bertempat di Wisma MM, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 25 juni 2006, hlm 33.

Sebagai trend negara modern, Negara selalu berpihak kepada kepentingan warga negara, negara sebagai alat lazim dipersamakan dengan bathera, negara adalah bathera yang menyangkut para penumpangnya kepelabuhan kesejahteraan. Artinya negara sebagai bathera sudah terkandung dalam kata “pemerintah”. Hubungan ketenagakerjaan di Indonesia tidak menganut paham Liberal dan system *Marxis* di negara komunis. Tetapi memilih system Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

Kemitraan antara pekerja dan perusahaan dalam system hubungan industrial, selalu menjadi kajian berbagai paham, baik menurut ideologi liberal dan marxis maupun dalam hubungan industri pancasila. Kesemua pihak tersebut mempunyai dasar dan kepentingan masing-masing dan memiliki kelebihan dan kekurangannya.

3. Teori Upah Teladan

Teori upah teladan, memiliki sifat ketuhanan sebagai salah satu aspek kehidupan antar pribadi, disamping kaedah sopan santun. Kehidupan manusia pribadi hukum dan berlaku asas yang baik atau melakukan perbuatan yang baik yang dapat dilakukan oleh setiap orang, sekelompok orang atau badan hukum. Asas perbuatan terbaik (selanjutnya, amal saleh, pen) sebagai babsi teori upah teladan tersebut adalah asas amal saleh, bersumber dari sifat agamis bangsa Indonesia yang berada pada sila 1 dari pancasila, menjadi landasan filosofis dari UUD NRI tahun 1945 dan

³¹ Algra., N.E.en Van Duyvendijk, Rechtaanvang, H,D. Tjeenk Willink, Alphen aan de Rijn, Penerjemah: J.C.T Simorangkir dan H. Boerhanoeddin Soetan Batuah, *Mula Hukum*. Jakarta : Bina Cipta, 1983. Hlm 255.

perundang-undangan Ketenagakerjaan. Asas – asas dalam UUD NRI dan UUK, antara lain :

1. Asas warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia;
2. Asas kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tertulis dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang;
3. Asas kekeluargaan dalam perekonomian nasional dan kesejatheraan social;
4. Asas pembangunan ketenagakerjaan yang Sejahtera, Adil, Makmur yang merata;
5. Asas memberdayakan dan medayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

Teori upah telan dilandasi oleh asas-asas dalam Cita Hukum pancasila yang seharusnya mendasari pengaturan hukum pengupahan yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha, berbasiskan: 1). Ketuhanan Yang Maha Esa; 2). Penghormatan atas martabat manusia; 3). Wawasan Kebangsaan Wawasan Nusantara; 4). Persamaan dan kelayakan; 5). Keadilan social; 6). Moral dan budi pekerti luhur; dan 7). Partisipasi dan transparansi dalam proses putusan publik. Sedangkan ciri-ciri negara hukum pancasila: 1). Keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat bedasarkan asas kerukunan; 2). Hubungan fungsional yang proposional antara kekuasaan-kekuasaan Negara; 3). Prinsip penyelesaian sengketa

secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir; dan 4). Keseimbangan antara hak dan kewajiban.³²

G. Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis yaitu metode penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu suatu penelitian yang digunakan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan.³³ Data tersebut akan diperoleh melalui informasi dari pihak-pihak yang ditentukan oleh penelitian berdasarkan kemauannya (*Purposive Sampling*).³⁴

1. Jenis Penelitian

Penelitian Hukum Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.³⁵

Penelitian hukum empiris ini kemudian akan ditunjang dengan penelitian hukum normatif. Dimana penelitian hukum normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan baku utama, menelaah hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan

³² Zurkarnain Ibrahim *Op. Cit.*, hlm 439.

³³ Suharismi Arikunto, *Dasar-Dasar Research*, Bandung: Tarsoto, 1995, hlm. 58.

³⁴ Zainuddin Ali, *Metode penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 176.

³⁵ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar, 2010, hlm.280.

dan sistem hukum dengan menggunakan data sekunder, diantaranya: asas, kaidah, dan aturan hukum dengan menggunakan data sekunder, diantaranya: asas, kaidah, norma dan aturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya, dengan mempelajari buku-buku, dan dokumen lain yang berhubungan erat dengan penelitian.³⁶

2. Bahan dan Sumber Data Penelitian

Data yang akan dipergunakan di dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a) Data primer adalah data yang akan diperoleh melalui penelitian hukum empiris yaitu berupa keterangan-keterangan dan pendapat dari para pihak terkait dan kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan melalui wawancara dan observasi.³⁷
- b) Data sekunder adalah data yang akan diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan, peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, dan artikel-artikel yang berkaitan dengan masalah.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam skripsi ini adalah:

1) Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan guna memperoleh data primer, dimana peneliti akan melakukan dengan teknik wawancara terhadap beberapa pihak terkait yang memiliki kompeten dan pengalaman serta memiliki data-data yang diperlukan dalam penelitian

³⁶ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000, hlm. 24.

³⁷ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Bandung: Rajawali Pers, 2008, hlm. 15.

ini. Wawancara tersebut akan dilakukan di PT. Bina San Prima dan Badan Pusat Statistik (BPS).

2) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ini akan dilakukan oleh peneliti dengan cara membaca, menelaah, dan mengkaji dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, maupun dokumen-dokumen yang dirasa berhubungan dan mendukung dengan penelitian. Dimana dalam skripsi ini ditekankan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah deduktif dan induktif:

- I. Deduktif dipakai untuk memberikan bukti-bukti khusus, adanya terhadap suatu pengertian umum yang ada sebelumnya.
- II. Induktif dipakai untuk menganalisa data khusus yang mempunyai unsur-unsur kesamaan sehingga dapat digeneralisasikan menjadi kesimpulan umum.³⁸

5. Metode Pengambilan Sempel

Metode pengambilan sampel ini dilakukan di lokasi Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) PT. Bina San Prima dan Badan Pusat Statisti (BPS) yang bertujuan untuk mendapatkan data akurat dan sumber terpercaya dari pekerja yang bersangkutan di tempat tersebut. ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan agar terciptanya Kebutuhan

³⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 44.

Hidup yang Layak sesuai peraturan Presiden No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat (KHL) dan penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4.

6. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan secara *deduktif*, yaitu bertolak dari suatu proposisi umum yang keberadaannya telah diketahui dan berakhir pada suatu kesimpulan yang bersifat lebih khusus.³⁹ Kesimpulan tersebut adalah jawaban atas perumusan atau pertanyaan penelitian. Penarikan kesimpulan ini deduktif adalah suatu kesimpulan dimulai dari pernyataan umum menuju pertanyaan-pertanyaan khusus dengan menggunakan penalaran atau rasio (*berfikir rasio*).⁴⁰

³⁹ Bambang Suggono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm.11.

⁴⁰ Bahrer Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Penerbit Maju, 2008, hlm.35.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.indeks, 2009).
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (jakarta: Raja Grafindo persada,2007), Cet-1
- Algra., N.E.en Van Duyvendijk, Rechtaanvang, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan de Rijn, Penerjemah: J.C.T Simorangkir dan H. Boerhanoeddin Soetan Batuah, *Mula Hukum*. Jakarta : Bina Cipta, 1983.
- Bahrer Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: penerbit maju, 2008.
- Bambang Suggono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, dan *Metodologi Penelitian Hukum*, Bandung: Rajawali Pers, 2008.
- Bernard Arief Sidharta, *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju. 2000.
- Disperindag, *Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia*, (Pekanbaru: Kanwil desperindag Provinsi Riau, 1997), Cet Ke- 1.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), Edisi ke-3
- Edi Suharto, *Peta dan dinamika Welf state di beberapa negara*, Yogyakarta dan perkumpulan prakasa Jakarta, bertempat di Wisma MM, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 25 juni 2006.

- Euis Amalia, *Keadilan Distributif Dalam Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009)
- G. Kartasapoetra, et. all., *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*. (Jakarta: Bina Aksara, 1986),
- Harry Duintjer Tebbens, *International Product Liability*, Sijthoff & Noordhoff International Publishers, Netherland, 1980.
- Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Djambatan. 1981.
- John Rawls, *A Theory of Justice*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1995.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 2007).
- Muh. Said HM, *Pengantar Ekonomi Islam: Dasar-Dasar dan Pengembangan*, (Pekanbaru: SUSKA Press, 2008).
- Muhammad Syaifuddin, *Perlindungan Hukum Hak Masyarakat Kurang dan Tidak Mampu Atas Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Swasta Berbadan Hukum Perseroan Terbatas*, Disertasi Universitas Brawijaya, Malang, 2008.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar, 2010

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.

Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: 2006).

Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta, 2006.

Sendjurn H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Reneka Cipta. 1995.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pengusaha, Pekerja, Dan Calon Pekerja*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia. 2008

Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000.

Soeroso, R, *Hukum Acara Khusus Kompilasi Ketentuan Hukum Acara dalam UndangUndang*. Jakarta: PT Sinar Grafika. 2010

Suharismi Arikunto, *Dasar-Dasar Research*, Bandung: Tarsoto, 1995.

Sulistiyowati Irianto dan Shidarta (*Editor*), *Metode Penelitian Hukum, Konstilasi dan refleksi*, Jakarta; Yayasan Obor Indonesia, 2009.

Sutiyoso, Bambang. *Penyelesaian SengketaBisnis*. Yogyakarta: Citra Media. 2006.

Syahrizal, Darda & Rukiyah L. 2013. *UndangUndang Ketenagakerjaan Dan Aplikasinya*. Jakarta: Dunia Cerdas, 2013.

T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994).

Zainuddin Ali, *Metode penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*.(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).

Zulkarnian Ibrahim, *Hukum Pengupahan Indonesia*, Unsri Press, Palembang, Agustus 2019.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 58 Tahun 2001 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Perlindungan Konsumen, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3821.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008, Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan.

Peraturan Pemerintah 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

C. Jurnal

Andika Hendrawanto & Fatkhurohman, Analisis Yuridis Mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota Yang Di tetapkan Peraturan Gubernur Dan

- Dampaknya Terhadap Pekerja Dan Perusahaan (Wilayah Kajian di Kabupaten Malang), *Jurnal Konstitusi*, Vol.IV, No 1, Juni 2011.
- Apri Amalia dkk, 2017, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian", *USU Law Journal*, Vol.5. No.1 (Januari 2017).
- Arrista Trimaya, Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja, *Aspirasi Vol 5 No 1*, Juni 2014.
- Ariyanti Setyo Utami, *Analisis Yuridis Putusan Perkara Pelanggaran Ketentuan Upah Minimum Kota di Pengadilan Negeri Surakarta (Putusan Pengadilan Negeri Surakarta No.361/Pid.B/2007/PN.SKA)*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009.
- Ashabul Kahpi, Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia, *Jurisprudentie / Volume 5 Nomor 2*, Desember 2018.
- Barzah latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3, Bulan Juli-September 2011.
- Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945, *Journal Of Indonesian Applied Economics Vol. 5 No. 2*. Oktober 2011.
- Elisa Susanti, Efektivitas Upah Minimum di Kabupaten Bandung, *Jurnal, Upah Minimum*.
- Eri hendro kusuma, Hubungan Antara Moral dan Agama dengan Hukum", *Jurnal Pendidikan Pancasila*, Vol. 28, No.2, Agustus 2016.
- Gupron Van Haunten, et al., "perencanaan Upah Intensif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Hasil Produksi Yang Optimal di PD.

- Panduan Ilahi”, *Jurnal Kalibrasi Sekolah Tinggi Teknologi Garut*, Vol. 11, 2013
- Nur Feriyanto, *Upah Minimum Pekerja : Sebuah Tinjauan Pus JEP VoL 2 No.2.* 1997.
- Nur Hidayati, “Dilema Upah Lembur Dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan”, *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol. 12, No. 3, 2012.
- Maya Panorama dan Lemiyana, *Pengaruh Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Kesempatan Kerja Dan Pengangguran Di Kota Palembang Tahun 2004-2014*, I-Finance Vol.3. No. 2. Desember 2017.
- Miswar, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Pekerja di Aceh*, *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia* Volume 5 Nomor 1, E-ISSN: 2549-8355. Mei 2018.
- Safira Khairani dan Andari Yurikosari, *Perlindungann Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Upah Minimum yang Belum Sepenuhnya di Bayar. (Studi Terhadap Putusan Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015)*, *Jurnal Hukum Adigama*.
- Samsul Munawar dan Sondra Megasari, *Situs Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan 2018*, BPS Provinsi Sumatera Selatan, Palembang, 2018.
- Susilo Tri Setiyo, *legal Standing Serikat Pekerja/Buruh di Kabupaten Purwakarta Dalam Proses Penetapan Upah Minimum (Studi Kasus Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia)*, *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*, 2014.
- Sonhaji, *Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja*, *Administrative Law & Governance Journal Vol. 1 Edisi Khusus I 2018*.

Sri Dewi Yusuf, Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam, *Jurnal Al-Ulum*, Vol, 10, No. 2, Desember 2010.

Vidya Prahassacitta Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi (Kajian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011), *Jurnal Yudisial Vol. 6 No. 3 Desember 2013: 207 – 226*

Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, *Mimbar Hukum Vol 29*, Nomor 1, Februari 2017.

D. Internet

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan, Proyeksi Penduduk Sumatera Selatan 2010-2020.
<https://sumsel.bps.go.id/statictable/2018/10/29/108/proyeksi-penduduk-sumatera-selatan-2010-2020.html>.

Dinda Wulandari, angka pengangguran sumsel turun 3 persen
<https://sumatra.bisnis.com/read/20181108/534/857844/angka-pengangguran-sumsel-turun-3-persen>.

Uus suharman, Hak dan Kewajiban Pekerja dan Serikat Pekerja
http://www.academia.edu/5014044/HAK_DAN_KEWAJIBAN_PEKERJA

<https://www.binasanprima.com/contact.htm>

<https://www.binasanprima.com/profile.htm>