

**PENERAPAN UPAH MINIMUM PEKERJA PERUSAHAAN
PEMBIAYAAN DI PROVINSI SUMATERA SELATAN
DALAM ANALISIS HUKUM YANG RESPONSIF**

TESIS



**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Hukum (M.H.)**

Disusun Oleh:

**Diah Ayu Riska Pratiwi
NIM.02012681822039**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG
2021**

**PENERAPAN UPAH MINIMUM PEKERJA PERUSAHAAN
PEMBIAYAAN DI PROVINSI SUMATERA SELATAN DALAM
ANALISIS HUKUM YANG RESPONSIF**

**Diah Ayu Riska Pertiwi
Nim. 02012681822039**

**Telah Diuji Oleh Tim Penguji dan
Dinyatakan Lulus pada Tanggal 31 Mei 2021**

Pembimbing I,



**Dr. Ridwan S.H., M.Hum
NIP. 186304121990031002**

Pembimbing II,



**Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H
NIP. 197907182009122001**

**Mengetahui:
Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum**



**Dr. Hj. Nashriana S.H., M.Hum
NIP. 196509181991022001**

Menyetujui,

Dekan



**Dr. Febrina, S.H., M.S
NIP. 196201311989031001**

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Tesis :

**PENERAPAN UPAH MINIMUM PEKERJA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN
DI PROVINSI SUMATERA SELATAN DALAM ANALISIS HUKUM YANG
RESPONSIF**

Dibuat Oleh :

Diah Ayu Riska Pertiwi

Nim. 02012681822039



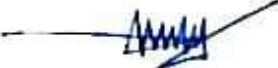

Telah Diuji Oleh dan Dinyatakan Lulus

Pada Tanggal 31 Mei 2021

Serta Telah Diperbaiki Berdasarkan Saran dan Koreksi Dari Tim Penguji

Tim Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|--------------------------------------|----------------|---|
| 1. Dr. Ridwan, S.H.,M.Hum | (Ketua) |  |
| 2. Dr. Suci Flambonita, S.H.,M.H | (Sekretaris) |  |
| 3. Dr. Saut P. Panjaitan, S.H.,M.Hum | (Penguji) |  |
| 4. Dr. Henny Yuningsih, S.H.,M.H | (Penguji) |  |

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diah Ayu Riska Pratiwi
NIM : 02012681822039
Program Studi : Ilmu Hukum
Bidang kajian Utama : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ilmiah saya dalam bentuk tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Hukum (M.H), baik di Universitas Sriwijaya maupun di Perguruan Tinggi Lain;
2. Karya tulis ilmiah ini adalah murni gagasan, pemikiran, rumusan, dan penelitian saya sendiri dan mendapat bimbingan dari Dosen Pembimbing Tesis;
3. Dalam karya tulis ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama penulis dan judul buku/dokumen aslinya yang dicantumkan dalam catatan kaki (*foot note*) dan daftar Pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik dan/atau predikat yang telah saya peroleh berdasarkan karya tulis ilmiah ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Palembang,
Yang Membuat Pernyataan



(Diah Ayu Riska Pratiwi)

NIM. 02012681822039

MOTTO:

**“BARANG SIAPA YANG KELUAR RUMAH UNTUK MENCARI ILMU
MAKA IA BERADA DI JALAN ALLAH
HINGGA IA PULANG”
(HR. TARMIZI)**

TESIS INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK:

- **Kedua Orang Tua Tersayang**
- **Suami dan Adik-Adik ku Tersayang**
- **Almamater yang ku banggakan.**

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur dihadapan Allah *Subhanahu wa ta'ala* yang telah melimpahkan berkah, rahmat serta ridha-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-Nya yang senantiasa menjadi teladan bagi umat penulis.

Tesis yang berjudul **“Penerapan Upah Minimum Pekerja Perusahaan Pembiayaan di Provinsi Sumatera Selatan dalam Analisis Hukum yang Responsif”**

Tiada gading yang tak retak, penulis menyadari bahwa dalam penulisan Proposal Tesis ini masih jauh dari sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang telah membaca dalam memperkaya khasah dan pengetahuan.

Palembang,

Penulis

DIAH AYU RISKA PRATIWI
NIM. 02012681822039

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Wa Syukurillah, tak hentinya penulis penatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan seluruh Alam, atas berket, rahmat dan karunia yang senantiasa dilimpahkan kepada peneliti, khususnya dalam menyelesaikan penelitian tesis ini. Shalawat serta salam juga tercurahkan kepada Rosulullah SAW, sebagai suri tauladan bagi umat seluruh masa.

Penulis menyadari banyak dorongan dan semangat untuk menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini, penulis hendak mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada para pihak yang telah menjadi bagian terpenting bagi proses pembelajaran penelitian dalam menempuh Pendidikan pada *Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya*. Mereka diantaranya:

1. Allah SWT, tuhan semesta alam atas semua hidaya dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, MSCE., Selaku Rektor Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Febrian, S.H.,M.S., Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Dr. Mada Apriandi, S.H., MCL, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Ridwan S.H.,M.Hum, Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan Pembimbing Utama yang selalu memberikan motivasi dan arahan kepada peneliti, serta masukan dan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini;
6. Bapak Dr. H. Murzal S.H.,M.Hum, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

7. Ibu Dr. Hj. Nashriana, S.H.,M.Hum, selaku ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
8. Ibu Dr. Suci Flambonita, S.H.,M.H, selaku pembimbing tesis II (dua) yang dengan tekunnya memberikan arahan dan motivasi serta mengkoreksi tesis yang telah diajukan;
9. Dosen penguji dan para dosen (tenaga pengajar) yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terima kasih atas ilmu yang telah dibeikan selama peneliti menempuh Pendidikan di Program studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
10. Para staff Tata Usaha dan Staff bagian perpustakaan dan lainnya yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu. Terima Kasih banyak atas bantuan dan kemudahan yang telah diberikan selama ini;
11. Para guru, baik dibidang formal dan informal yang telah mengajarkan betapa pentingnya menggapai Pendidikan. Tanpa kalian, dunia Pendidikan akan gelap dan terang takkan merekah.
12. Kedua Orang Tua saya yang sangat saya cintai Hadi Suyono S.H dan Amnah S.E, Terima Kasih papa dan mama yang tidak henti-hentinya memberikan semangat dan motivasi kepada saya, tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusannya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridhonya kepada keduanya;
13. Terimakasih juga kepada Suami Tercinta Robby Tobri A.md yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini;
14. Kepada Adik-adik ku Oetami Puji Lestari A.Md.Keb dan Rian Rizki Prasetyo yang selalu menghibur, memberikan support, doa, perhatian dalam menyelesaikan tesis ini;

15. Kepada sahabat-sahabatku Tri Astuti Andayani S.H.,M.H, Ona Saputri S.H.,M.H, Ana Al-Ulya S.H.,M.H, Bella Silvyana Amin S.H.M.Kn, Sri Lestari Kadariah S.H.,M.H dan Febri Irianto S.H.,M.H yang memberi semangat, menghibur, menemani, menjadi tempat untuk menampung segala keluh kesah dan memberi bantuan kepada saya selama penulisan tesis ini;
16. Teman-teman seperjuangan di program kekhususan Pidana, Hukum Bisnis dan Ham Magister Hukum dan seluruh teman-teman Magister Hukum Universitas Sriwijaya Angkatan 2018;

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
1. Manfaat secara teoritis	14
2. Manfaat secara praktis.....	14
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	15
F. KerangkaTeori.....	15
1. <i>Grand Theory</i>	16
2. <i>Middle Range Theory</i>	17
3. <i>Applied Theory</i>	20
G. Definisi Konsep.....	23
H. Metode Penelitian.....	24
1. Jenis Penelitian.....	24
2. Pendekatan Penelitian	25
a. Pendekatan Perundang-Undangan (<i>Statute Approach</i>).....	25
b. Pendekatan Konsep (<i>Conceptual Approach</i>)	26
c. Pendekatan Kasus (<i>Case Approach</i>)	26

3. Jenis dan Sumber Bahan-bahan	26
a. Bahan Hukum Primer.....	27
b. Bahan Hukum Skunder	27
c. Bahan Hukum Tersier	28
4. Teknik Pengumpulan Bahan-Bahan Hukum.....	28
5. Teknik Pengelolaan Bahan-Bahan Hukum	28
6. Teknik Analisis Bahan-Bahan Hukum	28
7. Teknik Penarikan Kesimpulan	29

**BAB II KAJIAN TEORITIK TENTANG HIDUP LAYAK,
PENGUPAHAN, HUKUM RESPONSIF DAN
KEPUTUSAN, BURUH PEKERJA SERTA
PERUSAHAAN PEMBIAYAAN**

A. Tinjauan Umum Tentang Kehidupan Layak.....	30
1. Pengertian Kehidupan Layak	30
B. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan.....	31
1. Pengertian Pengupahan	31
2. Jenis-Jenis Upah.....	33
3. Kedudukan Upah.....	34
4. Komponen Upah	34
5. Sistem-Siatem Upah.....	36
6. Klasifikasi Ketentuan Hukum Tentang Pengupahan	39
7. Penentuan Tarif Upah	40
8. Kebijakan Pengupahan.....	42
9. Makna Keadilan dalam Pengupahan	43
C. Tinjauan Umum Tentang Hukum responsif dan Keputusan.....	43
1. Pengertian Hukum responsif	43
2. Perbandingan Hukum Responsif dan Hukum Otonom.....	45
D. Tinjauan Umum Keputusan	47
1. Pengertian Keputusan.....	47

2. Langkah-Langkah dalam Pengambilan Keputusan	48
3. Proses Pengambilan Keputusan (<i>Decision Making</i>)	49
E. Tinjauan Umum Tentang Buruh/Pekerja	50
a. Sejarah Istilah Buruh/Pekerja.....	50
b. Tenaga Kerja	52
c. Hak dan Kewajiban Buruh/Pekerja.....	52
F. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan Pembiayaan	58
a. Pengertian Perusahaan Multifinance.....	58
b. Kegiatan Usaha Multifinance.....	59

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hukum Responsif Terhadap Upah Minimum Dalam Hubungan dengan Komponen Hidup Yang Layak.....	61
1. Standar Kehidupan Layak bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	61
2. Analisis Hukum Responsif terhadap penetapan upah minimum berdasarkan komponen hidup layak bagi pekerja	68
B. Implikasi Bagi Perusahaan di Provinsi Sumatera Selatan dalam menerapkan upah minimum yang layak bagi pekerja.....	73

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	98

ABSTRAK

Upah merupakan salah satu isu sensitif yang rentan menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Dalam suatu perusahaan apabila terdapat kebijakan yang kurang adil, wajar dan profesional terkait pengaturan pengupahan dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu perselisihan hubungan industrial di antar pekerja dan perusahaan., pengaturan upah harus berlandaskan prinsip keadilan yang mengacuh pada unsur yang responsif. Dimana hukum responsif adalah hukum yang mampu melayani kebutuhan dan kepentingan sosial masyarakat. penekanan pada hakikat hukum responsif yaitu mencerminkan rasa keadilan masyarakat dan tercapainya keadilan substantif. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif, menggunakan pendekatan Undang-undang, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus. Analitis yang digunakan berupa analisis prespektif. Kesimpulan dari tesis ini ialah (1) Upah minimum dalam komponen hidup layak yang ditetapkan oleh Pemerintah Sumatera Selatan telah memenuhi semangat hukum yang responsif namun dalam tataran pelaksanaan penerapan gaji dari beberapa perusahaan multifinance di Sumatera Selatan belum melaksanakan penerapan UMP bagi pekerja., (2) Implikasi perusahaan multifinance di Provinsi Sumatera Selatan dalam menerapkan UMP secara optimal akan berakibat dari sisi keuangan meningkatnya pengeluaran dari sektor upah sementara pada pengembangan usaha mengalami penurunan apalagi dalam masa pademi saat ini. Menurut penulis, masih ada perusahaan yang belum menerapkan, namun pendapatan pekerja masih dapat diakomodir melalui reward atau insentif. Ini jelas masih belum memenuhi tujuan UMP bagi para pekerja.

Kata kunci: Responsif, Perusahaan Pembiayaan, Upah Minimum

ABSTRACT

Wage is a sensitive issue to industrial relations disputes. In a company, if there is an unfair, reasonable, and professional policy related to wage regulation, it can lead to instability in the work environment which leads to industrial relations disputes between workers and companies, wage arrangements must be based on the principle of justice that ignores responsive elements. Responsive law is a law that can serve the social needs and interests of the community. The essence of responsive law is reflecting the sense of justice in the community and achieving substantive justice. The research method used is normative research, using the law approach, conceptual approach, and case approach. The analysis used is perspective analysis. The conclusions of this thesis are (1) The minimum wage set by the Government of South Sumatera has fulfilled the spirit of the law but at the level of implementing the salary of several multi finance companies in South Sumatera have not implemented the UMP for workers, (2) The implication of multi finance companies in South Sumatera Province in optimally implementing the UMP will result in the financial side of increasing outcome from the wage sector while on business development has decreased especially during the current pandemic period. According to the author, there are still many companies that have not implemented them, but workers' income can be accommodated through rewards or incentives. It does not achieve the goals of the UMP for workers.

Keywords : Responsiveness, Financing Companies, Minimum Wage.

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Pada hakikatnya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah hubungan kerja kerjasama untuk menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan. Pekerja/buruh berperan dalam mengolah modal yang dimiliki pengusaha baik berupa uang atau barang baku yang kemudian diubah menjadi barang dan jasa yang dibutuhkan. Topik yang menarik untuk dibahas dalam pola hubungan antara buruh dan pengusaha salah satunya adalah mengenai sistem pengupahan pengusaha kepada buruh.¹

Penetapan upah di Indonesia menjadi permasalahan yang terus menerus diperdebatkan terutama setiap tanggal 1 Mei sebagai hari buruh. Pengupahan menjadi bahan utama dari pro dan kontra yang membuat buruh melakukan aksi demo dengan berbagai tuntutan. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya maka di tetapkan upah minimum oleh pemerintah. Selanjutnya disisi baik pemerintah, pengusaha atau akademisi mengatakan bahwa pekerja dan pengusaha adalah mitra kerja. Mendapat pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, merupakan hak dari setiap warga negara, yang merupakan kebutuhan mendasar bagi warga negara. Namun, kenyataannya pekerja dalam kondisi hidup yang miskin,

¹Oki Wahyu Budijanto, Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan Ham, Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, JakSel, Vol.17, No.3, 2017, hlm 2.

Karena upah yang sangat rendah dan tidak layak bagi kemanusiaan. Hal ini karena pihak pengusaha memaksimalkan kebebasan untuk mencari keuntungan yang besar, namun tidak memperhatikan kesejahteraan pekerjanya.

Secara Sosiologis faktanya nasib pekerja saat ini tidak mencerminkan amanat para Pendiri Republik Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan UUD NKRI Tahun 1945. Perlindungan hukum yang diamanatkan oleh konstitusi merupakan salah satu fungsi keberadaan negara untuk menjamin kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya, sebagaimana tertuang dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945)² yaitu “Untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.³ Serta dipertegas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁴

² Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Tahun 1945

³Suci Flambonita,2020, *Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Media Nusa Creative, hlm 1

⁴Republik Indonesia, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengaturan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dikatakan bahwa: “Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945. Ketentuan konstitusional yang dijabarkan dalam pasal tersebut berkaitan dengan upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang bermaksud untuk menjamin hak-hak dasar bagi pekerja atau buruh.

Nicholas Barr mengidentifikasi peran negara bahwa sumber kesejahteraan masyarakat tidak hanya berasal dari negara tetapi dari: 1. Gaji; 2. Kemampuan untuk menabung; 3. Donasi warga yang lebih mampu secara sukarela; dan 4. Pemeberian uang tunai atau dalam bentuk tertentu (*cash benefits or benefits in kind*) dari pemerintah.⁵ Kenyataan ini sejalan dengan pemikiran John Stuart Mill bahwa memaksimalkan kebebasan individu adalah cara terbaik untuk mencapai tujuan utama dari memajukan kesejahteraan secara keseluruhan.⁶Perlunya kepastian hukum terhadap pengawasan dan pengaturan upah harus berjalan sebagaimana mestinya dengan terwujudnya kebijakan pemerintah dan Dewan pengupahan sesuai keinginan setiap pihak. Kebutuhan hidup yang layak bagi masyarakat Indonesia haruslah terpenuhi untuk mencapai kesejahteraan.

Upah merupakan salah satu isu sensitif yang rentan menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Dalam suatu perusahaan apabila terdapat

⁵Yudi Latif dkk, Tim Riset PSKIK, 2008, Negara Kesejahteraan dan Globalisasi, Jakarta: Pusat Studi Islam dan Kenegaraan (PSIK) Universitas Paramadina, hlm 19-20. Lihat: Nicholas Barr, 1998, *The Economics of the Welfare State*, California: Stanford University Press, hlm 6.

⁶John Alder, 2002, *General Principles of Constitutional and administrative Law*, Palgrave, Macmillan, New York, hlm. 124

kebijakan yang kurang adil, wajar dan profesional terkait pengaturan pengupahan dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu perselisihan hubungan industrial diantar pekerja dan perusahaan. Sebaliknya apabila pengaturan terkait pengupahan dalam suatu perusahaan telah dirancang secara adil, wajar dan profesional maka akan memberikan implikasi positif terhadap iklim kerja yang kondusif dan berkonsekuensi terhadap peningkatan produktifitas dan timbulnya hubungan harmonis antara perkerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan.⁷

Pengaturan upah yang berlandaskan prinsip keadilan selalu di inginkan oleh semua pihak. Keadilan dalam pengaturan upah akan berpedoman pada asas-asas pengupahan yang baik.⁸ Pada pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat (UUK) bahwa: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi *penghidupan yang layak* bagi kemanusiaan”.⁹ Upah yang layak harus didasarkan pada suatu kriteria tertentu.¹⁰Sebab dengan pemberian kriteria secara Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang

⁷ Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha Pada sektor Kepariwisataan di Kabupaten Badung Provinsi Bali, Jurnal Penelitian Hukum Univ. Udayana,Bali, Vol.28, No.1, 2019, hal 35.

⁸ Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan pada Prinsip Keadilan, Mimbar Hukum UGM, Volume 29, Nomor 1, 2017, hlm 82

⁹ Maksud dari penghidupan yang layak, adalah jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk mememnuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah men- dapatkan nafkah (Upah), dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif.Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan. Timbulnya perselisihan antara lain, karena pelanggaran asas-asas pengupahan, antara lain: 1. Asas upah yang layak;2

¹⁰ M. Yahya Harahap, *Citra Penegakan Hukum*, Majalah Peradilan, Tahun X No. 117, Juni 1995, hlm.145

Pengupahan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Penghasilan yang layak yang dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar (penghasilan yang layak dalam bentuk upah dan pendapatan non upah).¹¹

Adapun beberapa hal yang termasuk kebijakan pengupahan meliputi:¹²

- a. Upah minimum;
- b. Upahkerjalembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. denda dan potongan upah;
- g. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h. struktur dan skala pengupahan proporsional;
- i. upah dan pembayaran pesangon; dan
- j. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

¹¹Bagianhumas,www.setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan.

¹² Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279 Ketentuan Pasal 88 ayat (3)

Tabel 1
Kenaikan Upah Minimum Provinsi

Upah Minimum Provinsi Tahun 2019-2020			
NO	Provinsi	2019	2020
1	Aceh	Rp. 2.935.985	Rp. 3.165.030
2	Sumatera utara	Rp. 2.303.402	Rp. 2.499.422
3	Sumatera barat	Rp. 2.289.228	Rp. 2.484.041
4	Bangka Belitung	Rp. 2.976.705	Rp. 3.230.022
5	Kepulauan Riau	Rp. 2.769.754	Rp. 3.005.460
6	Riau	Rp. 2.662.025	Rp. 2.888.563
7	Jambi	Rp. 2.423.888	Rp. 2.630.161
8	Bengkulu	Rp. 2.040.406	Rp. 2.213.604
9	Sumatera Selatan	Rp. 2.805.751	Rp. 3.043.111
10	Lampung	Rp. 2.241.269	Rp. 2.432.000

Sumber: SK Gubernur No. 595/KPTS/DISNAKERTRANS/2019 tentang
Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan 2020¹³

¹³<https://bangka.tribunnews.com/2019/01/03/berlaku-bulan-ini-berikut-daftar-upah-minimum-provinsi-ump-tahun-2019-di-indonesia?page=2> diakses pada tanggal 27 Agustus 2020

Sedangkan untuk kenaikan Upah Minimum Kota Palembang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Kenaikan Upah Minimum Kota Palembang

Upah Minimum Kota Palembang			
UMK	2018	2019	2020
(Tahun)	Rp. 2.595.995	Rp. 2.917.260	Rp. 3.165.519

Sumber: Disnakertrans kota Palembang

Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 ditetapkan sebesar Rp. 3.043.111,- naik 8,03% sebelumnya Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan tahun 2019 sebesar Rp. 2.805.751,- dari kebijakan pemerintah inilah yang diharapkan mampu menjadi penengah antara pengusaha dan pekerja/buruh. Jika dilihat pada tabel 2 Upah Minimum Kota Palembang mengalami kenaikan dari Tahun 2018 – 2020 Sebesar Rp. 569.524,- dan 17%. Hal ini dapat menjadi suatu stimulus yang menggembirakan bagi para pekerja sebab upah merupakan hak pekerja/ buruh yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan-perusahaan yang menetapkan upah minimum pekerja dibawah standar yang telah di tetapkan. Sebagai contoh pada beberapa perusahaan Leasing di kota Palembang.

Tabel 3**Beberapa Data Perusahaan Multifinace di Kota Palembang**

No	Nama Perusahaan
1	Mandiri Tunas Finance
2	CIMB Niaga
3	BCA Multifinance
4	Mega Finance
5	Buana Finance
6	BFI Multifinance
7	Sinar Mas Multifinance
8	Artha prima Multifinance
9	Verena Multifinance
10	Bima Multifinance

Sumber : Disnaker Kota Palembang

Pada dasarnya data perusahaan yang didapat pada Disnaker Kota Palembang sebanyak 67 Perusahaan Multifinace, terdiri dari beberapa perusahaan yang berada dibawah naungan Bank, misalnya Mandiri Tunas finance, Mybank finance dan BCA Multifinance, dan perusahaan yang berdiri sendiri, misalnya , Astra Credit Company (ACC), Bima Multifinance, dan data yang di atas hanya sebagian kecil dari beberapa data multifince.

Tabel 4
Gaji pokok Perusahaan Multifinance di Kota Palembang.

No.	Nama Perusahaan	Tahun		
		2018	2019	2020
1.	PT. Verena Multi Finance,Tbk	Rp. 2.500.000	Rp.3.000.000	Rp. 3.200.000
2.	PT. Batavia Prosperindo Finance, Tbk	Rp.1.500.000	Rp.1.500.000	Rp.2.050.000
3.	PT. Buana Finance	Rp. 2.550.360	Rp. 2.625.360	Rp. 2.700.360

Sumber : Data diolah dari bahan hukum skunder pada beberapa gaji pokok perusahaan multifinance di kota Palembang¹⁴

Padahal menurut ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No.13

Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89."¹⁵

Istilah pembiayaan konsumen dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah *consumer finance*. Pembiayaan konsumen ini pada hakikatnya sama saja dengan kredit konsumen (*consumer credit*) yang ada pada Bank, bedanya hanya terletak pada lembaga yang membiayainya.¹⁶ Para pengusaha pembiayaan konsumen hingga saat ini melakukan pendirian perusahaan dan

¹⁴Contoh Daftar Gaji pokok Perusahaan Leasing di Kota Palembang

¹⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Sunaryo, 2008, *Hukum Lembaga Pembiayaan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 96

kegiatan mereka dengan berdasarkan dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 9 Tahun 2009 tentang Lembaga Pembiayaan dan Peraturan Menteri Keuangan tahun 1988 tentang Lembaga Pembiayaan dan Peraturan Menteri Keuangan No. 84/PMK.012/2006 tentang Perusahaan pembiayaan serta peraturan-peraturan lainnya yang berlaku.

Berkaitan dengan itu, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) berdasarkan No. 9/POJK.05/2014 tentang penyelenggaraan Usaha Perusahaan Pembiayaan. Mempunyai fungsi untuk menyelenggarakan sistem peraturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan didalam sektor jasa keuangan mengalami peningkatan. Dengan tujuan untuk dibentuknya OJK adalah agar seluruh kegiatan di dalam sektor jasa keuangan dapat terselenggara, secara teratur, adil, transparan, dan akuntabel. Serta mampu mewujudkan sistem keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dan stabil dan mampu melindungi konsumen dan masyarakat.¹⁷

Dengan tujuan ini, OJK diharapkan dapat mendukung kepentingan sektor jasa keuangan nasional sehingga mampu meningkatkan daya saing nasional, selain itu OJK harus mampu menjaga kepentingan nasional antara lain, meliputi sumber daya manusia, pengelolaan, pengendalian, dan kepemilikan di sektor jasa keuangan dengan tetap mempertimbangkan aspek positif globalisasi.¹⁸

Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum. Saat ini kemampuan perusahaan

¹⁷ Andrian Sutedi, 2014, *Aspek Hukum Otoritas Jasa Keuangan*, Jakarta, Raih Asa Sukses, hlm. 11

¹⁸ ibid

yang masih cukup kesulitan apabila Upah Minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berikut Contoh Tabel Kebutuhan Hidup layak :

Tabel 5

**Komponen KHL untuk Pekerja Lajang Dalam Sebulan dengan 3.000 Kalori
Per Hari / Bulan : Januari 2019 Daerah : Pasar dalam wilayah kota
Palembang**

No	Komponen	Kualitas	Jumlah Kebutuhan	Harga Satuan	Nilai Sebulan
1	1. 1 Makanan dan Minuman				
	Beras	Sedang	10kg	Rp. 11.000	Rp. 110.000
	Sumber protein (daging, ikan, ayam dan telur ayam)	Baik	1 kg		Rp. 120.000 Rp.30.000 Rp.25.000 Rp. 24.000
	a. Sayuran b. Bumbu-bumbu c. Susu bubuk d. Gulapasir e. Minyak Goreng f. Buah g. Teh h. Kopi i. Karbohidrat j. Pasta Gigi k. Sabun Mandi l. Shampoo	Baik, Sedang, Curah, celup, dan Sachet	a. 4 kg b. 1 Dus c. 1 Kg d. 2 kg e. 2 liter f. 4 kg g. 3 kotak h. 2 kg i. 8 kg j. 2 Kotak k. 2.00ml l. 2 botol		Rp.500.000
II	Sandang	Pakaian, dll			Rp.500.000
III	Perumahan dan Peralatan Makan	Sewa rumah, dll			Rp. 1.500.000
IV	Pendidikan	Kuota Internet / buku, dll			Rp.350.000
V	Kesehatan				Rp.150.000
VI	Transportasi	Bensin	@ 20 Liter	7.650	Rp.153.000

VI	Rekreasi / Tabungan				Rp. 69.000
I					Rp. 69.000
	Total	Rp.3.600.000 (Tiga Juta Enam Ratus Ribu Rupiah)			

Sumber: Catatan Penulis UMP Kota Palembang Tahun 2019 sebesar Rp.2.917.260

Menurut pendapat Philippe Nonet dan Philip Selznick hukum yang responsif adalah hukum yang mampu melayani kebutuhan dan kepentingan sosial. Penekanan pada hakikat hukum responsif adalah mencerminkan rasa keadilan masyarakat dan tercapainya keadilan substantif. Berdasarkan kebesaran tabel 4 kebutuhan hidup layak (KHL) tiap bulan Rp. 3.600.000,- disisi lain rata-rata Upah Minimum Pekerjadi pulau sumatera masih berkisar dibawah Rp. 3.000.000,- berdasarkan fakta tersebut. Jadi hanya mencapai Rp. 3.000.000,-/perbulan harusnya upah minimum pekerja itu sejalan dengan kebutuhan hidup layak. Idealnya aturan upah minimum pekerja harus sejalan dan merespon kebutuhan hidup yang layak (KHL). Berikut komponen-komponen standar Kebutuhan Hidup Layak berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 yaitu :

1. Makanan & Minuman
2. Sandang
3. Perumahan
4. Pendidikan
5. Kesehatan
6. Transportasi
7. Rekreasi dan Tabungan

Adapun Mekanisme penetapan Upah Minimum berdasarkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) :

- a. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang anggotanya terdiri dari unsure tripartit: perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.
- b. Standar KHL ditetapkan dalam Kepmen No. 13 tahun 2012, berdasarkan standar tersebut, tim survey Dewan Pengupahan melakukan survey harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing.
- c. Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode least square. Hasil survey tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL.
- d. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha yang bersangkutan.
- e. Berdasarkan nilai harga survey KHL tersebut, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain : produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran/pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kotamadya.
- f. Gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan

memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan Provinsi. Rekomendasi tersebut didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

- g. Gubernur nantinya akan menetapkan besaran nilai upah minimum. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap tanggal 1 Januari.

Penetapan Upah Minimum berdasarkan pada komponen hidup layak (KHL) hanya di peruntukan bagi pekerja lajang, namun yang telah menikah belum ada komponen yang mengatur. Ketika pekerja/ buruh di hadapkan pada kondisi tersebut, maka tidak ada pilihan lain dan tidak ada daya tawar lagi kecuali memilih untuk tetap bekerja walaupun dengan upah tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Belum tuntas persoalan tentang upah minimum pekerja terlebih lagi pematuhannya yang dikaitkan dengan komponen hidup layak telah ditetapkan pula Undang-Undang Cipta Kerja pada tanggal 05 Oktober 2020 yang mana belum dapat dipahami secara jelas Undan- Undang Cipta Kerja tersebut dalam kaitannya dengan Upah minimum. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Penerapan Upah Minimum Pekerja Perusahaan Pembiayaan di Provinsi Sumatera Selatan dalam Analisis Hukum Yang Responsif”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas

maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis hukum responsif terhadap upah minimum dalam hubungan komponen hidup layak?
2. Apa implikasi dalam perusahaan di Provinsi Sumatera Selatan dalam menerapkan upah minimum yang layak bagi pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis hukum yang responsif dalam upah minimum pekerja yang layak di Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk menganalisis dan mengevaluasi penerapan upah minimum dalam hubungan meningkatkan hidup layak bagi pekerja pada perusahaan leasing di Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu hukum secara umum dan khususnya bagi penulis: melengkapi bahan bacaan di bidang Ilmu Hukum Ketenagakerjaan serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Hukum Perdata.

2. Secara Praktis

- a) Bagi Pekerja

Harapannya Penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi pekerja

dalam menerima upah agar dapat mempertimbangkan upah yang layak diterima dari perusahaan;

b) Bagi Pengusaha

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengusaha dalam menerapkan upah yang layak dalam pemenuhan kebutuhan pekerjanya;

c) Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan pemahaman bagi pemerintah dalam membuat kebijakan upah yang layak untuk mensejahterahkan pekerja.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam arti membangun, memperkuat, menyempurnakan atau bahkan mengkritik ilmu yang telah ada, dan untuk memperkaya khasanah pemikiran hukum khususnya yang berkaitan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dari sisi mekanisme penetapan upah minimum pada perusahaan pembiayaan di provinsi Sumatera Selatan. Serta secara praktis, penelitian ini di harapkan menjadi informasi bagi mahasiswa, masyarakat umum, dan praktisi hukum di masa yang akan datang.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan uraian tentang keseluruhan teori-teori hukum yang saling berkaitan dengan pengertian yang jelas, nengunan konsisten, penataan sederhana dan formulasi jelas dalam dunia ilmu teori menempati

kedudukan yang sangat penting, karena teori memberikan sarana untuk dapat merangkum serta memahami isu hukum yang dibicarakan secara lebih baik. Apabila membahas tentang hukum responsif dalam penerapan upah minimum pekerja di Provinsi Sumatera Selatan. Maka hal ini tidak terlepas dari beberapa hal yang menjadi kerangka teori yang perlu dijelaskan adalah a) Teori Hidup Layak b) Teori Pengupahan dan c) Teori Hukum Responsif & Teori Keputusan.

1. *Grand Theory*

Teori Hidup Layak

Sebelum bicara tentang hidup layak menurut Abraham Maslow pada teori hierarki kebutuhan terdapat 5 macam kebutuhan dasar yaitu : 1) Kebutuhan Fisiologis; 2) Kebutuhan akan Rasa Aman; 3) Kebutuhan Untuk Diterima; 4) Kebutuhan Untuk Dihargai; 5) Kebutuhan Aktualisasi-Diri. Dalam menentukan kebutuhan manusia Abraham Maslow sangat menekan pada pemenuhan kebutuhan yang sangat bersifat internal di dalam manusia. Dalam teori isi (*content theoris*) menegaskan bahwa kebutuhanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan segala macam aktivitasnya dalam suatu lingkungan kerja.¹⁹

Kebutuhan Hidup Layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non-fisik dan sosial untuk kebutuhan satu bulan berdasarkan Peraturan Menteri

¹⁹Iskandar, Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan, Jurnal Ilmu Pustaka UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Vol. 4, No.1, 2016, hlm. 27

Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.PER-17/MEN/VIII/2005 tanggal 26 Agustus 2005. Kebutuhan hidup layak mengacu pada kebutuhan yang harus dipenuhi agar seorang pekerja dan keluarganya dapat hidup layak dan mampu mereproduksi kembali tenaganya sehingga lebih menjadi lebih produktif. Dimana Komponen Hidup Layak (KHL) merupakan dasar dalam penetapan upah minimum yang merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.

Adapun komponen-komponen kebutuhan hidup layak antara lain meliputi komponen sandang, pangan, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan yang nanti akan di survey oleh Dewan Pengupahan Provinsi. Hasil survei yang dilakukan oleh tim peneliti nantinya akan dibawa dalam forum musyawarah dewan pengupahan untuk dibahas dan disepakati besaran nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang akan diajukan kepada kepala daerah nantinya, sebagai bentuk bahan pertimbangan dalam menetapkan UMP.

Peran dan dukungan Pemerintah sangat diperlukan agar tercipta hubungan yang sinergis antara buruh dan pengusaha, yakni dengan menciptakan iklim usaha yang kondusif dan melakukan perannya secara optimal, baik dari segi pengawasan terhadap implementasi Upah Minimum maupun sebagai fasilitator/mediator dalam perundingan antara pengusaha dan buruh.²⁰

²⁰bid, hlm. 25

2. *Middle Range Theory*

Teori Pengupahan

Upah adalah imbalan atas pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayarkan oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu, si majikan yang memberi kerja harus memberikan upah dan pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.²¹

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan kepada falsafah atau sistem perekonomian negara tersebut atau secara *Konvensional*. Teori-teori pengupahan dalam ekonomi konvensional tersebut antara lain adalah:

a. Teori upah menurut nilai dan pertentangan kelas

Teori nilai Karl Mark berpandangan bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang tergantung pada nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Karl Marx berpandangan bahwa upah pekerja dinilai berdasar berapa dia bekerja per-hari.²²

b. Teori upah menurut pertambahan produk marginal

Teori neo klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan

²¹Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 32-33.

²² Andi M Ramly, 2004, *Peta Pemikiran Karl Marx: Materialisme Dialektis dan Materialisme Historis*, Yogyakarta, LKIS, hlm. 152

hasil marginal dari faktor produksi tersebut.²³

c. Teori upah berdasar batas kebutuhan hidup minimum pekerja

Teori upah berdasar kebutuhan hidup minimum pekerja ini merupakan salah satu teori tertua dalam penetapan upah yang dilontarkan oleh Adam Smith. Teori ini mendasarkan falsafahnya pada pandangan bahwa harga suatu kerja ‘upah’ pada hakekatnya adalah pengeluaran kerja (nafaqah al-‘amal). Oleh karena itu upah harus sama dengan harga kebutuhan-kebutuhan hidup pokok pekerja dan orang yang menjadi tanggungjawabnya yang berupa pangan, sandang dan papan.²⁴

d. Teori upah berdasar keuangan perusahaan

Teori ini berpandangan bahwa tingkat upah dipengaruhi oleh jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dan jumlah keuangan (modal) yang disediakan perusahaan untuk membayar upah pekerja.²⁵

e. Teori upah berdasar daya beli

Kemajuan industri tidak mungkin wujud kecuali dengan adanya kecukupan permintaan yang menjamin distribusi produk dengan harga yang menghasilkan keuntungan normal bagi perusahaan.²⁶

f. Teori upah substansi

David Ricardo menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan. Menurut Ricardo,

²³Sonny Sumarsono, 2003, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Graha Ilmu, hlm. 137

²⁴*Ibid*, hlm.354

²⁵ Ismā’īl Ibrāhīm al-Badawī, 2004, *al-Tawzī’ wa al-Nuqūd fī al-Iqtisād al-Islāmi wa al-Iqtisād al-Wad’ī*, Kuwait: Authorship Translation & Publication Committee, Kuwait University, hlm.79- 81

²⁶*Ibid.*, hlm.84-85

jika upah pekerja suatu waktu cukup tinggi, maka para pekerja akan cenderung melakukan pernikahan karena upahnya cukup untuk menyediakan mas kawin dan pesta perkawinan.²⁷

g. Teori upah berdasar penawaran dan permintaan

Teori ini mengatakan bahwa tingkat upah terbentuk mengikuti keseimbangan sisi penawaran dan permintaan tenaga kerja, baik penawaran dan permintaan dalam satu industri maupun dalam satu perusahaan.²⁸

Sebagaimana diatas telah dikatakan teori pengupah itu bermaksud menjelaskan upah yang benar dan adil. Pada umumnya untuk perhatian yang besar terhadap nasib pekerja agar hidup mereka diperlakukan secara adil dalam melaksanakan kewajiban ketika bekerja.

3. *Applied Theory*

1. **Teori Hukum Responsif**

Hukum Responsif dalam pandangan Nonet dan Selznick yaitu hukum sebagai suatu sarana untuk menanggapi ketentuan-ketentuan sosial dan aspirasi-aspirasi masyarakat yang dikembangkan mempunyai sasaran kebijakan dan penjabaran yuridis dari reaksi kebijakan yang diambil oleh pemerintah serta pentingnya partisipasi kelompok dan pribadi-pribadi yang terlibat dalam penentuan kebijakan negara. Tipe hukum ini sebenarnya mengarahkan pada perwujudan nilai-nilai yang terkandung dalam cita-cita

²⁷ Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm.224

²⁸ *Ibid.*, hlm. 85-86

dan kehendak politik serta kehendak yuridis seluruh masyarakat. Nilai-nilai tersebut tidak dapat dianggap sebagai data politik yang dapat dibaca pada penjelasan kebijaksanaan pemerintah, akan tetapi nilai-nilai ini harus tercermin secara jelas dalam praktek penggunaan dan pelaksanaan hukum, sehingga dalam penghayatannya nilai-nilai ini mampu memberi arah pada kehidupan politik dan hukum.

Jadi teori responsif bertujuan untuk menganalisis lebih dalam konsep hukum responsif yang dikembangkan oleh nonet dan Selznick, mengenai kebutuhan hidup layak pekerja termasuk melayani kebutuhan-kebutuhan pekerja atau buruh.

2. Teori Keputusan

Teori keputusan adalah teori mengenai cara manusia memilih pilihan diantara pilihan-pilihan yang tersedia secara acak guna mencapai tujuan yang hendak diraih.²⁹ Teori keputusan dibagi menjadi dua, yaitu : (1) teori keputusan normatif yaitu teori tentang bagaimana keputusan seharusnya dibuat berdasarkan prinsip rasionalitas, dan (2) teori keputusan deskriptif yaitu teori tentang bagaimana keputusan secara factual dibuat. Keputusan tidaklah secara tiba-tiba terjadi, melainkan melalui beberapa tahapan dan proses. Condorcet membagi proses pembuatan keputusan menjadi tiga tahap yang antara lain : proses mengusulkan prinsip dasar bagi pengambilan keputusan proses mengeliminasi pilihan-pilihan yang tersedia menjadi pilihan yang paling memungkinkan, serta proses pemilihan

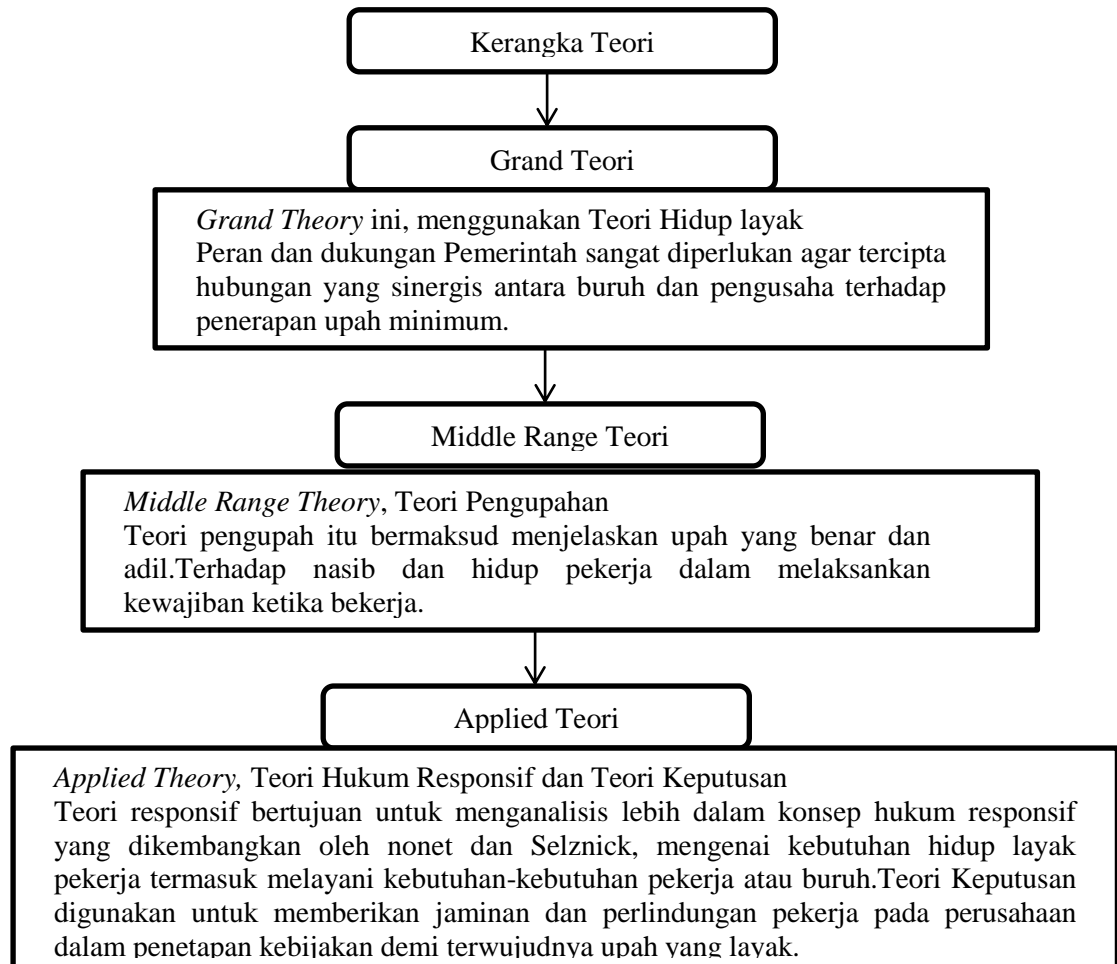
²⁹ Hansson, Sven Ove. 2005. *Decision Theory A Brief Introduction (Minor Revision)*. Stockholm : Royal Institute of Technology (KTH). Swedia

pilihan dan mengimplementasikan pilihan.³⁰Teori keputusan digunakan untuk memberikan jaminan dan perlindungan pekerja pada perusahaan dalam penetapan kebijakan demi terwujudnya upah yang layak.

³⁰*Ibid,*

BAGAN 1

Kerangka Teori



Sumber: berdasarkan Rangkuman Penulis.

4. Definisi Konsep

Menurut Soerjono Soekamto,³¹ kerangka konseptual adalah suatu kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan arti-arti yang berkaitan dengan istilah yang ingin diteliti, baik dalam penelitian normatif maupun empiris. Kerangka konseptual dimaksud untuk menghindari perbedaan pengertian terhadap istilah-istilah yang dipergunakan dalam penulisan tesis ini.

a. Hukum Responsif

Hukum Responsif menurut Nonet dan Selznick adalah hukum sebagai fasilitator dari sejumlah respon-respon terhadap aspirasi kebutuhan sosial hukum yang berkembang berakar-pinak di masyarakat.³² Serta bagaimana pemerintah merespon atas aspirasi sosial kebutuhan masyarakat apabila dihadapkan dengan pengupahan/upah yang diberikan kepada para pekerja.

b. Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah. Jadi pekrja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dapat di simpulkan bahwa pekerja dalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

³¹SoerjonoSoekamto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, hlm.124

³²Sabian Utsman,2010, *Menuju Penegakan Hukum Responsif*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm.39

c. Upah

Upah adalah imbalan berupa uang dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang dalam hal ini khususnya upah pada upah minimum di Kota Palembang.

d. Perusahaan Multifinance

Perusahaan Multifinance adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembiayaan. Pada umumnya kredit kendaraan bermotor, mobil dan alat berat/mesin.

e. Upah Minimum

Pengertian Upah Minimum berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah minimum pada Pasal 1 ayat 1 adalah upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai garis pengaman.³³

5. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian tesis ini merupakan penelitian hukum normatif, yang di dukung data empiris (penelitian normatif berisi empiris)³⁴ penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaedah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan,

³³ Republik Indonesia, Pengaturan Menteri No. 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum

³⁴ Firman Muntaqo, Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

perjanjian serta doktrin (ajaran).³⁵

Ilmu hukum dalam ilmu pengetahuan di kelompokkan pada ilmu praktis dengan tujuan untuk mengubah keadaan atau menawarkan suatu penyelesaian terhadap masalah doktrin.³⁶

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif dengan jalan menginventarisasi dan menelaah bahan pustaka (data sekunder) melalui studi kepustakaan.³⁷ Penelitian hukum pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang di dasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.³⁸

Dalam kaitannya dengan penelitian normatif di sini akan digunakan beberapa pendekatan, yaitu:³⁹

a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) adalah suatu pendekatan yang dilakukan terhadap berbagai aturan hukum yang berkaitan dengan penetapan Upah Minimum, seperti : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan

³⁵ Mukti Fajar ND dan Yulianto Ahmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm.34

³⁶ Johny Ibrahim, 2006, *Metode dan penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayu Media, hlm.47

³⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, cetakan keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 10.

³⁸ Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarya 2003, hal.83.

³⁹ Johnny Ibrahim, *Teori, Metode dan Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publising, Malang, Jawa Timur, 2007, hlm. 300

Menteri Tenaga Kerja Nomor : 231/Men/2003 tentang Tata Cara Penanggungan Upah dan peraturan organik lain yang berhubungan dengan objek penelitian, Keputusan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

b. Pendekatan Konsep (*conceptual approach*)

Pendekatan konsep ini dilakukan untuk konsep-konsep perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh dan perusahaan dalam kaitannya dengan penetapan Upah Minimum agar dalam pengaturannya tidak terdapat benturan kepentingan satu sama lain yang dalam pelaksanaannya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak (baik pekerja/buruh maupun perusahaan).

c. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Pendekatan kasus digunakan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Dalam suatu penelitian normatif, kasus-kasus tersebut dipelajari untuk memperoleh gambaran terhadap dampak dimensi penormaan dalam suatu aturan hukum dalam praktik hukum, serta menggunakan hasil analisisnya untuk bahan masukan (*input*) dalam eksplanasi hukum.⁴⁰

3. Jenis dan sumber bahan-bahan hukum

Pada tahapan ini penulis melakukan apa yang disebut dengan studi kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku referensi dan hasil penelitian

⁴⁰*Ibid*, hlm 321.

sejenis yang sebelumnya pernah dilakukan oleh orang lain. Selain itu dengan studi lapangan melalui wawancara terstruktur kepada beberapa pihak terkait dengan objek penelitian ini sebagai pelengkap studi pustaka. Tujuannya ialah untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini tahap penelitian dilakukan melalui;

Studi kepustakaan ini dilakukan dengan jalan meneliti dan menginventarisasi data sekunder yang terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan - bahan hukum yang mengikat⁴¹ terdiri dari :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum;
- 4) Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor Per.01/Men/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.226/MEN/2000;
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.13/MEN/2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak;
- 6) Keputusan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

⁴¹ Soerjono Soekanto, 2012, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.13

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku-buku, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan jurnal hukum yang ada kaitannya dengan masalah Upah Minimum.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tertier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder⁴²

4. Teknik pengumpulan bahan hukum

Pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, Studi dokumen yaitu suatu alat pengumpul data, yang digunakan melalui data tertulis, dengan mempelajari materi-materi bacaan berupa undang-undang, buku-buku hasil penelitian para ahli dalam bidang hukum dan jurnal.

5. Teknik pengelolaan bahan hukum

Alat pendukung dari pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Studi kepustakaan adalah suatu pembahasan yang berdasarkan pada buku-buku referensi atau peraturan perundang-undangan yang memiliki korelasi untuk mendukung penelitian ini serta mencari referensi melalui internet.

⁴²Soerjono Soekamto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm.52.

6. Teknik analisis bahan hukum

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis prespektif yaitu dengan maksud untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukan. Argumentasi ini untuk memberikan prespektif atau penilaian mengenai benar atau salah menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.

7. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan di dalam tesis ini menggunakan metode deduktif, yaitu dengan cara pengambilan kesimpulan dari pembahasan yang bersifat umum menjadi kesimpulan yang bersifat khusus, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan yaitu menjawab rumusan.⁴³ Proses yang terjadi didalam metode deduksi adalah konkritisasi, karena hal-hal yang dirumuskan secara umum diterapkan pada kaedah khusus. Jadi aturan hukum yang bersifat umum di jabarkan dalam wujud aturan- aturan hukum konkrit, sehingga dapat ditafsirkan dan disimpulkan mengenai aturan- aturan yang bersifat khusus⁴⁴ yaitu tentang kesejahteraan upah minimum pada pekerja.

⁴³ Amiruddin dan Zainal Askin, 2003, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT. RadjaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.13

⁴⁴ Ibid, hlm.42

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abdul Hakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung
- _____, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. IV Edisi Revisi, PT. Citra Aditya, Bandung
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, 2006, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Arakal Salim G.P, 1999,*Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, t.p, Jakarta
- Amiruddin dan Zainal Askin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. RadjaGrafindo Persada, Jakarta
- Andi M Ramly, 2004, *Peta Pemikiran Karl Marx: Materialisme Dialektis dan Materialisme Historis*, LKIS, Yogyakarta
- Asri Wijayanti, 2010, *Menggugat konsep hubungan kerja*, Cv. Lubuk Agung, Bandung
- Bachsan Mustafa, 1990,*Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Burhan Bungin, 2003, *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Desmita. 2008. *Psikologi Perkembangan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Djumadi, 1992, *Hukum perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Djumadi, 2006,*Hukum Pemburuan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Dr. Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks Permata Puri Permatah, Jakarta
- Imam Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Djambatan,Jakarta
- _____, 1998, *pengantar hukum perburuhan*, Jambatan,Bandung
- Imam Soepomo, 2016, *Hukum Perubahan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Cetakan VI,Jakarta

- Johnny Ibrahim, *Teori*, 2007, *Metode dan Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publising, Malang, Jawa Timur
- John Alder, 2002, *General Principles of Constitutional and administrative Law*, Palgrave, Macmillan, New York
- Kotler P, dkk. 2000. *Manajemen Pemasaran Perspektif Asia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- N.E Aigra, 1983, *Kamus Istilah Hukum Fockema Andreae Belanda-Indonesia*, Binacipta, Jakarta
- Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian hukum*, Kencana, Jakarta
- Prof. Dr. SP. Siagian, 2003, *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*, CV Haji Mas Agung, Jakarta
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, cetakan keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta
- R. Joni Bambang, *Hukum ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung
- Sabian Utsman, 2010, *Menuju Penegakan Hukum Responsif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sadono Sukirno, 2005, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pradnya Paramita, Jakarta
- Sonny Sumarsono, 2003, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press
- _____, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta
- _____, 2012, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Suci Flambonita, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan*, Media Nusa Creative, Malang
- T. Gilarso, 1994, *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*, Kanisius, Yogyakarta

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Ed. 1, Cet. 1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Undang-Undang

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Republik Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Lembaran Negara Nomor 39 tahun 2003 Tambahan Lembaran Negara 4279

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai Daerah Otonomi

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 10/MEN/VII/2012 tanggal 03Desember 2020

Jurnal dan Sumber lain

Diana Fajarwati, *Kajian Akademis Dalam Pertimbangan Penyusunan Upah*, Jurnal Ekonomi Univ. Islam 45, Bekasi

Friska Julyani Mengko, 2018, *Tinjaun Tentang upah minimum propinsi (UMP) kepada pegawai perusahaan swasta menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*”, jurnal hukum

Hansson, Sven Ove. 2005. *Decision Theory A Brief Introduction (Minor Revision)*. Stockholm : Royal Institute of Technology (KTH). Swedia

Iskandar, Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan, Jurnal Ilmu Pustaka UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Vol. 4, No.1, 2016

Ismā`il Ibrāhīm al-Badawī, *al-Tawzī' wa al-Nuqūd fī al-Iqtisād al-Islāmi wa al- Iqtisād al- Waq'ī* (Kuwait: Authorship Translation & Publication Committee, Kuwait University, 2004)

Kadek Agus Sudiarawan; Putu Ade Hariestha Martana, Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha Pada sektor Kepariwisata di Kabupaten Badung Provinsi Bali, Jurnal Penelitian Hukum Univ. Udayana, Bali, Vol.28, No.1, 2019

Latri Wihastuti, *Upah minimum Provinsi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa*, Jurnal Gama Societa, Vol.1, Januari 2018

M. Yahya Harahap, *Citra Penegakan Hukum*, Majalah Peradilan, Tahun X No. 117, Juni 1995

Oki Wahyu Budijanto, Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif

Hukum Dan Ham, Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, JakSel, Vol.17, No.3, 2017, hal 2

Pery Rehendra Sucipta, *Kekuatan Hukum Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Menerbitkan Keputusan (Beschikking) Dihubungkan Dengan Penerapan Asas Praesumptio Iustae Causa*, Jurnal SELAT, Vol.2, No. 1, 2014

Sari Numalisa Sungkar, Pengaru Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Pendapatan di Indonesia, Jurnal Ilmu Ekonomi PascaSarjana Univ. Syiah Kuala, Vol.3, No.2, 2015

Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan pada Prinsip Keadilan, Mimbar Hukum UGM, Volume 29, Nomor 1, 2017

Yoan Nursari Simanjuntak, Hukum Responsif Interrelasi Hukum dan Dunia Sosial, Jurnal YUSTIKA, Surabaya, Vol.8, No.1, 2005

Yudi Latif dkk, Tim Riset PSKIK, 2008, Negara Kesejahteraan dan Globalisasi, Jakarta: Pusat Studi Islam dan Kenegaraan (PSIK) Universitas Paramadina, hlm 19-20. Lihat: Nicholas Barr, 1998, *The Economics of the Welfare State*, California: Stanford University Press

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*

Bagian humas, www.setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan

www.ut.ac.id/html/suplemen/.../SISTEM%PENGUPAHAN.doc

Kebutuhan Hidup Layak KHL, diakses: <http://Gaji-Minimum/komponen-khl>.
<https://bangka.tribunnews.com/2019/01/03/berlaku-bulan-ini-berikut-daftar-upah-minimum-provinsi-ump-tahun-2019-di-indonesia?page=2> diakses pada tanggal 27 Agustus 2020