**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HAK ATAS UPAH TERHADAP**

**PEMBERIAN UPAH MINIMUM KABUPATEN BAGI PEKERJA DI PT. EXPORT LEAF INDONESIA LOMBOK TIMUR**

**JURNAL**



**Oleh :**

**I KOMANG TRISNA SUARNATA**

**D1A 011 146**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS MATARAM**

**MATARAM**

**2015**

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HAK ATAS UPAH TERHADAP**

**PEMBERIAN UPAH MINIMUM KABUPATEN BAGI PEKERJA DI PT. EXPORT LEAF INDONESIA LOMBOK TIMUR**

**JURNAL**



**Oleh :**

**I KOMANG TRISNA SUARNATA**

**D1A 011 146**

**Menyetujui,**

**Pembimbing Pertama,**

**H. Zaeni Asyhadie, SH.,M.Hum**

 **NIP. 19610620 198803 1 001**

**JUDUL :PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HAK ATAS UPAH**

 **TERHADAP PEMBERIAN UPAH MINIMUM KABUPATEN**

 **BAGI PEKERJA DI PT. EXPORT LEAF INDONESIA LOMBOK**

 **TIMUR**

**NAMA : I KOMANG TRISNA SUARNATA**

**NIM : D1A 011 146**

**ABSTRAK**

 Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hak atas upah pekerja/buruh terhadap pemberian upah minimum kabupaten bagi pekerja dan untuk mengetahui sistem dan besarnya pemberian upah bagi pekerja/buruh di PT. Export Leaf Indonesia serta faktor-faktor yang mempengaruhi diterapkannya sistem pengupahan tersebut. Manfaat dari penelitian ini adalah yang pertama yaitu secara keilmuan atau teoritis yaitu sebagai bahan atau data informasi dibidang hukum dan yang kedua secara praktis yaitu sebagai bahan masukan dalam pemecahan permasalahan di bidang hukum khususnya di bidang ketenagkerjaan. Metode yang digunakan yaitu metode perundang-undangan, konseptual dan sosiologis. Dengan jenis penelitiannya normatif-empiris.

Oleh karena itu perlindungan hak atas upah pekerja/buruh tersebut melalui penetapan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja maupun pengusaha agar tidak terjadi konflik di kemudian hari.

Kata Kunci : Perlindungan Upah, Upah Minimum Kabupaten, pekerja

**IMPLEMENTATION OF THE PROTECTION OF THE RIGHT TO WAGE AGAINST THE MINIMUM WAGE PROVISION DISTRICT WORKERS IN PT. EXPORT LEAF INDONESIA EAST LOMBOK**

**ABSTRACT**

 The purpose of this study was to investigate the implemention of the right to the protection of wages of workers/laborers to the district minimum wages for workers and to know the system and the amount of wages for workers at PT. Export Leaf Indonesia and to determine the factors that affect the implemention of the wage system. Benefit of this study is the first to be scientific/theoretical as material or information in the field of law and the second practically namely as an input in solving problems in the field, especially in the field of labour law. The method used is the method of legislation conceptual and sociological. The type of research that is normative-emperical.

Therefore the protection of the right to wage workers/laborers through district minimum wage set by government to protect the rights of workers and employers.

Keywords : Protection of Wages, Minimum Wage District, Workers

1. **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi ini tenaga kerja merupakan salah satu bagian terpenting di dalam pembangunan nasional. Pesatnya pembangunan nasional dalam era globalisasi ini memerlukan tenaga kerja yang handal, yang dapat meneruskan pembangunan nasional melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional.

 Landasan dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dimana menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.Ketentuan Pasal 27 ini ditegaskan kembali di dalamPasal 28 D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). “Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh”.[[1]](#footnote-2) Salah satu kebijakan pengupahan tersebut adalah dengan menetapkan upah minimum.

 Peraturan upah minimum tersebut diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan baik peraturan yang mengatur tentang upah maupun peraturan yang mengatur perlindungan upah serta peraturan mengenai upah minimum tersebut tetapi masih banyaknya perusahaan-perusahaan yang memberikan upah rendah kepada pekerjanya ini, tidak sesuai dengan kesepakatan yang dibuat antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, yang seharusnya pihak perusahaan membayarkan upah sesuai dengan standar upah minimum kepada pekerja tersebut setara dengan upah minimum atau lebih tinggi dari upah minimum yang ditentukan.

 Pemberian upah yang rendah kepada pekerja tersebut sangat berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan dari pekerja, yang dimana upah tersebut sangat penting bagi pekerja mengingat untuk memenuhi kebutuhan dari pekerja dan keluarganya, pekerja membutuhkan upah tersebut, dan sering kali pemasukan dari pekerja tidak sesuai dengan pengeluaran yang dikeluarkan oleh pekerja itu sendiri.

 Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat di tarik rumusan permasalahan sebagai berikut : 1). Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hak atas upah pekerja/buruh terhadap pemberian upah minimum kabupaten bagi pekerja di PT Export Leaf Indonesia Lombok Timur? dan 2). Bagaimanakah sistem dan besarnya pemberian upah bagi pekerja/buruh di PT Export Leaf Indonesia Lombok Timur serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi diterapkannya sistem pengupahan tersebut?

 Ada pun tujuan dari penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hakatas upah pekerja/buruh terhadap pemberian upah minimum kabupaten bagi pekerja di PT Export Leaf Indonesia Lombok Timur. 2). Untuk mengetahui sistem dan besarnya pemberian upah bagi pekerja di PT Export Leaf Indonesia Lombok Timur serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sistem pengupahan tersebut.

 Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu 1). Secara keilmuan atau teoritis, yaitu sebagai bahan atau data informasi di bidang ilmu hukum bagi kalangan akademis untuk mengetahui tentang pelaksanaan perlindungan hak atas upah pekerja/buruhterhadap pemberian upah minimum kabupaten bagi pekerja di PT Export Leaf Indonesia Lombok Timur. 2). Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam pemecahan permasalahan di bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan hingga dapat menjadi lebih bermanfaat bagi perusahaan dan pekerja.

 Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif empiris, dengan menggunakan pendekatan yaitu: 1). Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*)Yakni pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji Peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. 2). Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)Yakni pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji konsep-konsep dan pandangan para ahli. 3). Pendekatan Sosiologis (*Sociology Approach*)Yakni pendekatan yang dapat menjelaskan hubungan antara hukum dengan perilaku sosial, hubungan hukum dengan perubahan sosial, hubungan hukum antara hukum dengan faktor sosial.

1. **PEMBAHASAN**
2. **Gambaran Umum tentang PT. Export Leaf Indonesia**

 PT. Export Leaf Indonesia berdiri pada tanggal 1 November 2007, terletak di kabupaten Lombok Timur, tepatnya di Jalan Raya Terara KM. 36, desa Kalianyar Kecamatan Terara kabupaten Lombok Timur. PT. Export Leaf Indonesia ini merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penyediaan bahan baku tembakau untuk rokok dalam bentuk daun kering oven. Kemudian dikirim ke Solo untuk dilakukan proses *blending* atau penghancuran daun tembakau kering tersebut sebelum dijual kepada pabrik rokok untuk selanjutnya dibuat menjadi kemasan rokok. “Sebelum bernama PT. Export Leaf Indonesia, perusahaan ini dahulunya bernama PT. BAT Indonesia. Yang dimana perusahaan ini juga bergerak pada bidang penyediaanbahan baku tembakau dalam bentuk daun kering ovenuntuk pembuatan rokok putih”.[[2]](#footnote-3)

 “Berbicara mengenai karyawan/pekerja, sesuai hasil penelitian bahwa di perusahaan ini terdiri dari pekerja tetap dan pekerja kontrak musiman. Di dalam pekerja tetap atau permanen terdiri dari 3 (tiga) bagian yaitu “:[[3]](#footnote-4)

1. Bagian *growing* atau bagian penanaman di lapangan terdiri dari :
2. Manajemen : 6 (enam) orang pekerja
3. Non manajemen : 15 (lima belas) orang pekerja
4. Bagian *suplaychain* atau bagian stok bahan baku terdiri dari 2 (dua) orang pekerja.
5. Bagian*finance* atau bagian pembayaran terdiri dari :
6. Manajemen : 1 (satu) orang pekerja.
7. Non manajemen : 9 (sembilan) orang pekerja.
8. **Pelaksanaan Perlindungan Hak atas Upah Pekerja/Buruh terhadap**

**Pemberian Upah Minimum Kabupaten bagi Pekerja**

 Pengupahan merupakan masalah yang sangat penting dalam usaha membina hubungan kerja maupun dalam pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam hal pengusaha memberikan upah harus mengingat upah minimum yaitu upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap.

 Upah minimum adalah suatu ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah tentang keharusan perusahaan untuk membayar sekurang-kurangnya sejumlah upah kepada pekerja/buruh yang paling rendah tingkatannya dalam pelaksanaan ketetapan upah minimum kabupaten belum dapat mengakomodasi ke perusahaan pada sektor-sektor yang mampu membayar upah yang lebih tinggi, sehingga dapat memperlambat peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

 Salah satu upaya yang dilakukan dalam rangka perlindungan hukum tenaga kerja dan pengusaha mengenai penetapan upah tersebut adalah dengan diharuskannya setiap perusahaan membuat perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan dengan para pekerja atau buruh sebelum melakukan hubungan kerja. Dari hasil penelitian bentuk perjanjian kerja yang dibuat antara pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh yaitu perjanjian kerja waktu tertentu yang dimana perjanjian tersebut dibuat secara tertulis. Ini merupakan kesepakatan antara kedua belah pihak”.[[4]](#footnote-5)

1. **Sistem dan Besarnya Pemberian Upah bagi Pekerja di PT. Export Leaf**

**Indonesia Lombok Timur serta Faktor-faktor yang Mempengaruhi**

**ditetapkannya Upah pada Pekerja**

1. **Sistem pemberian upah pada PT. Export Leaf Indonesia**

 Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan,upah dan perintah. Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak menyetujuinya, maka tidak akan terjadi perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-udangan yg berlaku.[[5]](#footnote-6)

 Dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, menentukan perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Sementara itu, hubungan kerja adalah “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

 Sistem pengupahan yang diterapkan di PT. Export Leaf Indonesia yaitu dengan sistem upah menurut jangka waktu tertentu.Yang dimana terhadap pekerja/buruh tetap adalah dengan diberlakukannya sistem pengupahan bulanan, sedangkan sistem pengupahan yang diterapkan terhadap pekerja kontrak musiman adalah sistem pengupahan 2 (dua) minggu sekali atau bulanan sesuai dengan perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja.

 Untuk mengetahui penerapan aturan pengupahan bagi pekerja/buruh tersebut di PT. Export Leaf Indonesia, maka penyusun melakukan penelitian secara langsung di perusahaan yang bersangkutan. Dari penelitian yang telah penyusun lakukan maka diperoleh data sebagai berikut :

Sistem pengupahan bulanan pada tahun 2012 sebesar Rp. 1.150.000, pada tahun 2013 sebesar Rp. 2.400.000 dan pada tahun 2014 sebesar Rp. 2.500.000, sedangkan pada sistem pengupahan mingguanpada tahun 2012 sebesar Rp. 375.000, pada tahun 2013 sebesar Rp. 600.000 dan pada tahun 2014 sebesar Rp. 625.000, dan sistem pengupahan harian pada tahun 2012 sebesar Rp. 62.500, pada tahun 2013 sebesar Rp. 100.000 dan pada tahun 2014 sebesar Rp. 105.000.[[6]](#footnote-7)

1. **Besarnya pemberian upah bagi pekerja pada PT. Export Leaf Indonesia**

Upah biasanya diterapkan oleh kedua belah pihak yaitu antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja dalam perjanjian kerja dalam peraturan perusahaan. Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian, pekerja berhak atas upah yang biasa ditentukan dalam perjanjian kerja yang untuk pekerjaan yang di perjanjikan.

 Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (30), juga dijelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

 Perincian mengenai besaran upah yang di berikan perusahaan kepada para pekerja/buruh kontrak musiman secara umum hingga sampai kerumah atau biasa disebut *Take Home Pay / Month* yaitu : Gaji pokok + Makan siang + Lembur.

Yang dimana besaran dari upah tersebut yaitu :

1. Gaji pokok/*Basic salary* : Rp. 1.738.183 /Bulan
2. Makan siang/*Lunch* : Rp. 7.000 /Hari
3. Lembur/*Overtime* A : Rp. 11.829 /Jam

 B : Rp. 15.772 /Jam

 C : Rp. 23.658 /Jam

 D : Rp. 31. 544 /Jam

Sedangkan untuk besaran upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerja/buruh tetap hingga sampai kerumah atau *Take Home Pay/Month*yaitu sebesar Rp. 3.350.000. Untuk makan siang dan lembur sama dengan upah yang diberikan kepada pekerja/buruh kontrak musiman.

 Upah minimum ini wajib di taati oleh pengusaha, kecuali pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, dapat di kecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dapat menangguhkan upah minimum paling lama 12 bulan.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi ditetapkannya Upah pada Pekerja**

 Upah adalah salah satu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas prestasi berupa pekerjaan atas jasa yang telah atau akan dilakukan oleh tenga kerja dan dinyatakan dalam bentuk uang.

 Berkaitan dengan hal yang diatas terdapat suatu tuntutan bahwa perusahaan atau pengusaha harus mampu memberikan imbalan yang layak unutk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja sebagai manusia, setidak-tidaknya perusahaan harus mampu memberikan upah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam hal ini adalah ketentuan upah tersebut yang banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dimana masing-masing perusahaan mempunyai kehendaknya sendiri.

 Dari hasil wawancara penyusun dengan Bapak Suwandi Hasbi selaku manager perusahaan pada hari Senin tanggal 5 Januari 2015 bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi diterapkannya upah pada pekerja di PT. Export Leaf Indonesia,yaitu :[[7]](#footnote-8)

1. Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan

Dalam penempatan besarnya upah minimum baik secara nasional maupun sektor tertentu harus memperhatikan pula dampaknya terhadap kelangsungan dan perkembangan perusahaan karena itu dalam pengupahan data harus diupayakan mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan agar benar-benar diperoleh gambaran tentang biaya operasional yang sesungguhnya secara menyeluruh.

1. Faktor pendidikan

Terhadap sistem pemberian upah pekerja tersebut dapat dipengaruhi oleh pendidikan masing-masing pekerja di komparasikan dengan keterampilan dan masa kerja yang dimiliki. Kriteria pendidikan ini menurut hasil penelitian yaitu tinggi rendahnya pendidikan dan masa kerja. Rata-rata pekerja di perusahaan mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Dari data yang penyusun dapatkan bahwa paling banyak pekerja mempunyai tingkatan pendidikan SMA, dan selebihnya berpendidikan Diploma dan Sarjana.

Namun demikian perusahaan memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh yang berpendidikan SMA untuk meningkatkan keterampilannya melalui tes-tes dan pelatihan. Akan tetapi walaupun pekerja tersebut mempunyai tingkat pendidikan SMA tetapi pekerja tesebut mempunyai masa kerja yang lama, upah yang diberikan bisa sesuai dengan pekerja yang mempunyai pendidikan lebih tinggi dan masa kerja yang sama.

1. Kesadaran hukum pekerja dan pengusaha

Yang dimaksud dengan kesadaran hukum yaitu kesadaran diri sendiri tanpa tekanan, paksaan, atau perintah dari luar untuk tunduk pada hukum yang berlaku. Yang dimana maksud dari kesadaran hukum ini diartikan yaitu efektif atau tidak aturan yang berlaku tersebut. Faktor yang mempengaruhi efektif atau tidak aturan tersebut yaitu :

1. Struktur, yang dimana dimaksud disini yaitu bahwa pihak perusahaan – perusahaan harus dan wajib berkoordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan apabila nantinya terjadi konflik antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan atau masalah lainnya.Dan perusahaan PT. Export Leaf Indonesia telah berkoordinasi kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan tersebut.
2. Substansi, yang dimana maksud dari substansi ini diliat berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan yang memuat isi perjanjian dari perjanjian kerja tersebut seperti hak dan kewajiban pekerja/buruh, hak dan kewajiban perusahaan, upah/gaji dan cara pembayarannya kepada pekerja/buruh serta tunjangan dan jaminan sosial, tidak bertentangan dengan peraturan dan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Budaya Masyarakat, yang dimaksud disini yaitu cara pandang masyarakat, yang dimana di liat dari segi pendapatan bahwa dimana di perusahaan tersebut telah sesuai dengan peraturan dan lebih tinggi dari upah minimum yang ditentukan sehingga banyak masyarakat disana maupun masyarakat di luar kabupaten tersebut lebih memilih mencari pekerjaan di kabupaten Lombok Timur tersebut.

Dan dari segi geografis yang dimana di Kabupaten Lombok Timur dapat dikatakan bahwa di Lombok Timur merupakan daerah kering yang hanya bisa di tanami padi hanya sekali dan selebihnya hanya bisa ditanami tanaman tembakau, sehingga pada saat penanaman tembakau tersebut diperlukan tenaga kerja musiman yang banyak yang dapat membantu menambah penghasilan dari masyarakat tersebut, sehingga banyak masyarakat mempunyai pekerjaan sebagai petani tembakau.

1. **PENUTUP**

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Perlindungan Hak atas Upah terhadap Pemberian Upah Minimum Kabupaten bagi Pekerja di PT. Export Leaf Indonesia Lombok Timur” yang telah diuraikan diatas, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut yaitu Pelaksanaan perlindungan hak atas upah berdasarkan perjanjian kerja terhadap pekerja di PT. Export Leaf Indonesia Lombok Timur sudah terlaksana sesuai dengan ketentuan upah minimum kabupaten. Yakni diatas upah minimum kabupaten Lombok Timur, dengan memberikan kepada pekerja surat perjanjian kerja.Sistem pemberian upah pada perusahaan PT. Export Leaf Indonesia Lombok Timur terhadap pekerja tetapnya yaitu dengan sistem pengupahan bulanan, dimana upah dibayarkan pada akhir bulan yakni tanggal 25. Sedangkan sistem pengupahan terhadap pekerja kontrak musiman yaitu dengan sistem pengupahan 2 minggu sekali. Besarnya pemberian upah pada perusahaan PT. Export Leaf Indonesia Lombok Timur terhadap pekerja tetapnya yaitu sebesar Rp. 3.350.000 sesuai dengan jabatan yang di miliki dan pekerja kontrak musiman sebesar Rp. 1.738.183.Dengan ditambah tunjangan makan siang dan uang lembur. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemberian upah terhadap pekerja di PT. Export Leaf Indonesia antara lain : 1). Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, 2). Faktor pendidikan, 3). Kesadaran hukum pekerja dan pengusaha.

**SARAN**

Guna melengkapi penelitian ini, maka adapun saran yang dikemukakan oleh penulis yaitu: Pertama, mengingat posisi pekerja amatlah tergantung pada kebijaksanaan pemerintah dengan adanya peraturan dari upah minimum, hendaknya dalam hal ini pemerintah lebih memberikan suatu aturan yang umumnya lebih mampu memenuhi perlindungan pekerja terhadap eksploitasi dari pengusaha, sehingga dengan demikian bisa mencapai pembayaran upah minimum kabupaten yang mengutamakan pada pemerataan hal-hal pembangunan.Kedua, untuk mencapai kebutuhan yang layak bagi para pekerja tersebut maka diharapkan kepada pengusaha untuk lebih meningkatkan upah pokok upah minimum standar upah yang telah ditentukan di dalam Peraturan Perundang-undangan. Dan masih perlunya peningkatan pengawasan yang harus dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat untuk melakukan pengawasan dan pembinaan pada tiap-tiap perusahaan serta memberikan tindakan yang tegas pada setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang masih belum menerapkan Upah Minimum Kabupaten bagi perusahaan di setiap kabupaten atau kota bagi para pekerjanya demi tercapainya cita-cita bangsa Indonesia.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku – buku :**

Asyhadie, Zaeny. *Hukum Kerja*, PT. RajaGranfindo Persada, Jakarta, 2013.

 Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada,

 Jakarta, 2008.

 Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo

 Persada, Jakarta, 2010.

 H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeny Asyhadie.*Dasar-*

 *dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.

 Khakim, Abdul. *Aspek hukum Pengupahan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung,

 2006.

 -------------------. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra

 Aditya Bakti, Bandung, 2014.

 Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju,

 Bandung, 2008.

 Ramli, Lanny. *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya,

 2008.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta,

 2004.

 Subekti. *Hukum Perjanjian*, cet 21, Intermasa, Jakarta, 2005

 Sunyoto, Danang. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka

 Yustisia, Yogyakarta, 2013.

 --------------------. *Juklak PHK : Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan*

 *Kerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014.

 Trijono, Rahmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti,

 Depok Timur, 2014.

1. **Peraturan-peraturan :**

 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

 KUH Perdata

 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013

 tentang Upah Minimum

 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

 Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-683 Tahun 2013

 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Lombok Timur Tahun 2014

 Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 653 Tahun 2011 tentang

 Penetapan Upah Minimum Kabupaten Lombok Timur Tahun 2012

1. **Website :**

http://www.google.com/pengertian

pekerja/lumbanjulubutar.mlblogs.com/definisi serta perbedaan dan persamaan

buruh,pekerja dan karyawan, di akses pada hari Rabu tgl 8 oktober 2014

http://www.Google.com/pengertian upah/pdf-elib.unikom.ac.id/tinjauan

pustaka-pengertian upah, diakses pada hari Sabtu tgl 11 Oktober 2014

http://www.Google.com/pengertianupah/m.kompasiana.com/post/read/547095/1/pengertian-upah- minimum.html,di akses pada hari Minggu tgl 12 Oktober 2014

 http://www.Google.com/Perlindungan upah/post/read/1/perlindungan-upah-

 minimum.html, di akses pada hari Selasa tgl 17Maret 2015

1. LaluHusni, *PengantarHukumKetenagakerjaan Indonesia*, PTRajaGrafindoPersada, jakarta, 2010, hlm. 158 [↑](#footnote-ref-2)
2. HasilwawancaradenganSuwandiHasbiselaku manager perusahaan, padaharisenin 22 Desember 2014 [↑](#footnote-ref-3)
3. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-4)
4. Suwandi hasbi, *Ibid.* [↑](#footnote-ref-5)
5. RachmatTrijono, *PengantarHukumKetenagakerjaan*, Papas SinarSinanti, DepokTimur, 2014, hlm. 26 [↑](#footnote-ref-6)
6. Hasilwawancaradengan Ali JanuarSamsusebagaimitraperusahaanpadaharisenintanggal 29 Desember 2014 [↑](#footnote-ref-7)
7. Suwandi Hasbi, *Ibid*. [↑](#footnote-ref-8)