PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMBERLAKUAN UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM REGIONAL DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *JUNCTO* PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NOMOR 07 TAHUN 2013 TENTANG UPAH MINIMUM

LEGAL PROTECTION OF WORKERS OVER THE IMPLEMENTATION OF WAGE LESS THAN REGIONAL MINIMUM WAGE IN RELATION TO LABOR ACT NUMBER 13 OF 2003 AND REGULATION OF MINISTER OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION NUMBER 07 OF 2013 ON MINIMUM WAGE

Oleh

Nama	: Endang Mukti Aristanti
NIM	: 31610700
Program Kekhususan	: Hukum Bisnis

Abstrak

Upah merupakan penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia. Upah minimum adalah upah terendah bagi mereka yang lajang dan belum berpengalaman yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.Pada prakteknya, upah minimum dijadikan sebagai upah maksimum. Apabila perusahaan telah membayar upah sesuai dengan upah minimum, berarti sudah memenuhi peraturan pemerintah. Upah minimum hanya untuk yang bekerja di bawah satu tahun dan belum berkeluarga. Keadaan penawaran pekerja/buruh jauh lebih besar dibandingkan dengan permintaan, maka kekuatan tawar pekerja/buruh menjadi lemah.Hal ini berpengaruh dalam tingkat upah minimum, karena lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah pekerja/buruh. Pengusaha banyak yang mengabaikan peraturan yang ada dan

membayarkan upah dibawah upah minimum sehingga melanggar peraturan yang berlaku. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum atas pemberlakuan upah terhadap pekerja dan pengawasan perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemberlakuan upah dibawah upah minimum regional menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah secara yuridis normatif, yaitu penelitian terhadap asas-asas hukum dilakukan dengan norma-norma hukum yang merupakan patokan untuk bertingkah laku atau melakukan perbuatan yang pantas ditunjang dengan alat pengumpul data berupa observasi dalam bentuk catatan lapangan atau catatan berkala.

Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum atas pemberlakuan upah terhadap pekerja belum berlangung dan berjalan secara efektif karena masih adanya perusahaan yang membayarkan upah dibawah standar upah minimum. Akibat dari pengawasan yang kurang terhadap perlindungan hukum pekerja yang belum sesuai terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka masih ada perusahaan yang membayar upah dibawah upah minimum dan tidakmemenuhi standar kehidupan layak.

Wage is revenue gained from working that serves as a security of human decent life. Minimum wage is the lowest one for those who are single and inexperienced, comprising basic wage plus some fixed benefits. In practice, minimum wage is made as maximum one. When a company has paid wage according to the minimum wage, it has complied with the government regulation. It applies to only those employees who have been working for less than one year and still single. In fact, labor supplies are far greater than labor demands, so the bargaining power of labor becomes weak. This affects minimum wage rate, because employment is not disproportionate relative to the number of workers/labors. Lots of businesses ignore the prevailing regulation and pay wage less than minimum wage, hence breaching the prevailing regulation. The problem studied in the present research was, How the implementation of the Regulation of Minister of Manpower and Transmigration Number 07 of 2013 on Minimum Wage on the application of worker wage and the supervision of legal protection of workers over the implementation of regional wage less than regional minimum wage according to Labor Act Number 13 of 2003.

The approach method used juridical-normative, i.e., a research on legal principles was conducted by the legal norms which are a standard of behaving or conducting decent acts, supported by a data collection instrument of observation in form of field records or regular records.

The implementation of the Regulation of Minister of Manpower and Transmigration Number 07 of 2013 on Minimum Wage over the application of worker wage has not been going on effectively because some companies still paid wage less than the standard minimum wage. Due to the lack of supervision on the legal protection of workers which is not in conformity with Labor Act Number 13 of 2003, there are still companies which pay wage less than minimum wage and not meet the standard of decent life.

Latar Belakang

Negara kesejahteraan merupakan negara yang menganut sistem ketatanegaraan yang menitikberatkan kesejahteraan warga negaranya. Tujuan dari negara kesejahteraan adalah memperkecil kesenjangan ekonomi di dalam masyarakat. Negara kesejahteraan mengurusi secara langsung kesejahteraan rakyatnya, salah satunya adalah tentang kesejahteraan pekerja/buruh.

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan bagi pekerja/buruh baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja/buruh adalah dalam sistem pengupahan yang diberikan kepada pekerja/buruh.

Upah merupakan salah satu faktor pendorong penting bagi para pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Upah merupakan penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi

manusia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh salah satunya adalah tentang upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum melindungi hak pekerja/buruh karena perusahaan tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan.Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.Batas kewajaran tersebut dalam kebijakan upah minimum di Indonesia dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan hidup layak.

Upah minimum adalah upah terendah bagi mereka yang lajang dan belum berpengalaman yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.Pada prakteknya, upah minimum dijadikan sebagai upah maksimum. Apabila perusahaan telah membayar upah sesuai dengan upah minimum, berarti sudah memenuhi peraturan pemerintah. Upah minimum hanya untuk yang bekerja di bawah satu tahun dan belumberkeluarga. Pekerja yang sudah bekerja lebih dari satu tahun atau yang sudah memiliki keluarga layak mendapatkan upah di atas upah minimum.

Keadaan penawaran pekerja/buruh jauh lebih besar dibandingkan dengan permintaan, maka kekuatan tawar pekerja/buruh menjadi lemah.Hal ini berpengaruh dalam tingkat upah minimum, karena lapangan pekerjaan

tidak sebanding dengan jumlah pekerja/buruh. Terhadap pekerja/buruh yang terlalu banyak menuntut macam-macam seperti misalnya menuntut upah yang terlalu tinggi maka pengusaha akan menawarkan dua pilihan terhadap pekerja/buruh untuk memilih tetap pekerja dengan upah yang ditawarkan atau dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Segala produk hukum termasuk kebijakannya tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Demikian pula dengan kebijakan upah minimum harus menjamin Hak Asasi Manusia yang dilindungi juga oleh Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Fenomena buruh dibayar di bawah upah minimum provinsi (UMP) sepertinya tidak lagi menjadi persoalan bagi buruh di ibu kota. Namun di daerah persoalan ini belum terselesaikan. Buktinya di Sumatera Selatan (Sumsel) 40 persen buruh di daerah ini digaji di bawah UMP Sumsel yaitu Rp2.206.000.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum atas pemberlakuan upah terhadap pekerja ?

2. Bagaimanakah pengawasan perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemberlakuan upah dibawah upah minimum regional menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian hukum ini berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum atas pemberlakuan upah terhadap pekerja.
2. Untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan perlindungan hokum terhadap pekerja atas pemberlakuan upah dibawah upah minimum regional menurutUndang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kegunaan Penelitian

Penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis bagi masyarakat pada umumnya, para akademisi maupun pemerintah, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap ilmu hukum pada umumnya, serta hukum bisnis pada khususnya dalam hal perlindungan hukum terhadap

pekerja atas pemberlakuan upah dibawah upah minimum regional.

2. Kegunaan Praktis

   a. Bagi Mahasiswa

      1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemberlakuan upah dibawah upah minimum regional.
      2) Melatih peneliti dalam berpikir secara praktis dan logis untuk memecahkan masalah hukum, khususnya dalam bidang hukum bisnis dan perkembangannya di masyarakat.

   b. Bagi Masyarakat

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat mengenai upaya perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemberlakua upah dibawah upah minimum regional, sehingga upah yang diberlakukan kepada pekerja mampu memenuhi standar kehidupan layak bagi masyarakat.

   c. Bagi Lembaga

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan pengetahuan bagi lembaga Fakultas Hukum Universitas Komputer Indonesia pada program kekhususan Hukum Bisnis, sebagai suatu sarana

melakukan pengkajian masalah-masalah aktual secara ilmiah dalam perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemberlakuan upah dibawah upah minimum regional.

d. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan dan sumber penemuan hukum, sehingga pemerintah khususnya instansi terkait dapat mengembangkan upaya perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemberlakuan upah dibawah upah minimum regional sehingga dapat menunjang kesejahteraan hidup pekerja.

Kerangka Pemikiran

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea kedua yang menyebutkan bahwa :

> "…Dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah kepada saat yang berbahagia dengan selamat sentosa mengantakan rakyat Indonesia kedepan pintu gerbang kemerdekaan Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur".

Makna kalimat dalam alinea kedua tersebut menunjukkan kebanggaan dan penghargaan akan perjuangan bangsa Indonesia selama ini. Hal Ini juga berarti adanya kesadaran keadaan sekarang yang tidak dapat

dipisahkan dari keadaan kemarin dan langkah yang diambil sekarang akan menentukan keadaan yang akan datang.

Selain itu juga pelaksanaan tujuan negara yang diamanatkan dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa :

> “Kemudian daripada itu untuk membentuk susunan 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,...”.

Alinea ke-IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyebutkan Tujuan yang dimaksud tersebut secara jelas menggambarkan politik sosial termasuk di dalamnya kebijakan kriminal atau yang dikenal juga dengan peristilahan kebijakan penanggulangan kejahatan yang dianut oleh Indonesia.

Segala sesuatu kegiatan yang dilakukan di negara Indonesia harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, tidak terkecuali dalam hal pelaksanaan sistem pengupahan dalam ketenagakerjaan. Demikian pula halnya dengan sistem pengupahan dalam kegiatan kerja yang dijabarkan melalui Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakanbahwa :

> “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum"

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan 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.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor 07 Tahun 2013Tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang belumberkeluarga dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Persoalan lain dalam upah minimum adalah dibukanya peluang penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terkait pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah dibawah upah minimum juga diatur pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanyaitu :

> “ Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”

Peraturan diatas menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah dibawah standar minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Peraturan yang ada masih terkandung beberapa kelemahan dalam upaya perlindungan hukum bagi kesejahteraan pekerja/buruh dalam sistem upah minimum. Dengan demikian perlu adanya suatu pengaturan baru dalam bidang hukum untuk melindungi kesejahteraan pekerja/buruh.

Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Atas Pemberlakuan Upah Terhadap Pekerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum dibuat untuk memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Terkait upah, bahwa perusahaan tidak boleh membayarkan upah dibawah standar upah minimum.Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan yang masih melanggar peraturan yang ada.Perusahaan masih ada yang membayarkan gaji dibawah standar minimum.

Pada kasus yang pernah terjadi pada awal mei 2016 Isu buruh dibayar di bawah upah minimum provinsi (UMP) sepertinya tidak lagi menjadi

persoalan bagi buruh di ibu kota. Namun di daerah persoalan ini belum terselesaikan, di Sumatera Selatan 40 persen buruh di daerah ini digaji di bawah UMP Sumsel.

Ketua Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) Sumsel, Darius menyatakan bahwa persoalan upah sudah menjadi masalah klasik yang tidak pernah tuntas. Sebagai contoh dari 50 ribu pekerja anggota KSBSI, sekitar 40 persennya gaji dibayar di bawah UMR. Rata-rata antara Rp1,8 juta-Rp2 juta per bulan.

Dasar hukum Upah Minimum di Provinsi Sumatera Selatan di Tahun 2016 mengacu pada Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 838/KPTS/DISNAKERTRANS/2015 Tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan 2016. Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 838/KPTS/DISNAKERTRANS/2015 Tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan 2016 menyatakan bahwa Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016 sebesar Rp. 2.206.000 perbulan.

Perusahaan yang melakukan pembayaran kepada pekerja/buruh di bawah upah minimum jelas melakukan pelanggaran.Kasus diatas merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja/buruh untuk mendapatkan upah dan kehidupan yang layak. Selain diatur dalam Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 838/KPTS/DISNAKERTRANS/2015 Tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan 2016 juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum.Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan

Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum menyebutkan bahwa :

> “ Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”

Jelas disebutkan bahwa Pengusaha tidak diperbolehkan untuk memberikan upah kepada pekerja dibawah standar upah minimum.Peraturan tersebut sudah jelas tertuang di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum.

Pengawasan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemberlakuan Upah Dibawah Upah Minimum Regional Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu produk hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja/buruh di Indonesia. Penerapan atau pelaksanaan sistem upah minimum di Indonesia mengalami beberapa kendala diantaranya yaitu dalam implementasi dari perusahaan. Undang-undang ini mengatur tentang sanksi yang akan diterapkan kepada perusahaan yang tidak menerapkan sistem upah tersebut.

Pasal 90 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengisyaratkan kepada Semua perusahaan wajib melaksanakan ketentuan upah minimum. Bagi perusahaan yang melanggar ketentuan atau tidak melaksanakan ketentuan UM dikenakan sanksi pidana penjara paling

singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan / atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) dan merupakan tindak pidana kejahatan,

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ditempuh dalam 2 (dua) cara, yaitu: preventif dan represif. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanakan peraturan ketenagakerjaan , dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proseshubungan industrial dapat berjalan dengan harmonis. Namun, pada prakteknya perusahaan yang membayar upah dibawah standar minimum masih ada, hal ini menunjukan bahwa masih kurang efektifnya kinerja yang ada.

Simpulan

Upah Minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur. Mengenai Pengaturan Upah Minimum telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Pasal 12 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 Tentang Upah Minimum menyatakan bahwa terkait dengan dengan penetapan upah minimum harus memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan provinsi sudah terealisasi, akan tetapi permasalahan timbul pada Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum menyebutkan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Jelas disebutkan bahwa Pengusaha tidak diperbolehkan untuk memberikan upah kepada pekerja dibawah standar upah minimum.

Penerapan atau pelaksanaan sistem upah minimum di Indonesia mengalami beberapa kendala diantaranya yaitu dalam implementasi dari perusahaan. Pengawasan pelaksanaan upah minimum dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, namun dalam implementasinya masih kurang efektif karena masih ada perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut dan tidak ditindaklanjuti.Sanksi Administrasif terhadap Perusahaan yang tidak melaksanakan Upah minimum Dinas Tenaga kerja terkait dengan melakukan pengawasan terhadap penerapan upah minimum dengan memberikan imbauan dan anjuran melalui sosialisasi. Sanksi administratif,

dapat juga misalkan penutupan usaha sampai pencabutan surat izin kalau hal itu tidak diikuti oleh perusahaan.

Saran

Pemerintah khususnya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada divisi Pengawas Ketenagakerjaan di bagian Seksi Pengupahan dan Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja perlu melakukan pemantauan terhadap implementasi kebijakan yang berkaitan dengan Upah Minimum termasuk dalam penerapan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 Tentang Upah Minimum agar sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga pada penerapannya pengusaha tidak melanggar peraturan yang ada dan juga hak terhadap pekerja/buruh untuk mendapatkan upah yang layak.

Pemerintah khususnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di bagian Seksi Pengupahan dan Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja perlu melakukan proses penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, guna memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang upahnya dibawah upah minimum sehingga memberikan efek jera bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran.

Pustaka Acuan

Buku – Buku

Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, 2007, Jakarta, Rajawali Pers

Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta,

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi,* 2012, Jakarta, Rajagrafindo Persada

Maiding Gultom, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dalam Sistem Peradilan Pidana Anak di Indonesia*, 2010, Bandung, Refika Aditama

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, 2003, Jakarta, Praditya Paramita

Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, 2013, Bandung, PT. Alumni

Myra M. Hanartani, dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I cetakan ke II, 2010, Jakarta

Otje Salman S., *Filsafat Hukum (Perkembangan & Dinamika Masalah)*, 2009, Bandung, Refika Aditama

Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 2003, Tangerang, Graha Ilmu

Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, 2009, Jakarta, Pradnya Paramita,

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Website

Handa S. Abidin, *Definisi Kesejahteraan Pekerja*, http://penelitihukum.org/tag/definisi-kesejahteraan-pekerja/, Diaksespadaharijumat, tanggal 23 September 2016 pukul 10.08. WIB

Ketenagakerjaan di Indonesia, , https://majidbsz.wordpress.com/2008/06/30/ketenagakerjaan-di-indonesia/, Diakses pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017 Pukul 10.57 WIB.

Kompasiana, *Pengertian Upah Minimum*,http://ekonomi.kompasiana.com/bisnis/2013/04/17/pengertian-upah-minimum-547095.html, Diaksespadaharijumat, tanggal 23 September 2016 pukul 11.21. WIB

Pengertian Sistem Menurut Para Pakar, http://www.pengertianpakar.com/2014/10/pengertian-sistem-menurut-para-pakar.html, diakses pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017 Pukul 10.46 WIB

Uni, *Faktanya 40 persen buruh dibayar dibawah UMP,* http://pojoksatu.id/news/berita-nasional/2016/05/01/faktanya-40-persen-buruh-dibayar-di-bawah-ump/, diakses pada hari Sabtu, tanggal 19 November 2016 pukul. 20.36 WIB

Welly Sanopi, Hukum perburuhan dan ketenagakerjaan, http://wellysanopy.blogspot.com/2012/05/hukum-perburuhan-atau-ketenaga-kerjaan.htmlpada tanggal 04 Mei 2012, pukul. 09.49WIB.