

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM
PROVINSI PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG
MAKASSAR**

Oleh :

TAMRIN

Mahasiswa Jurusan PPKn FIS Universitas Negeri Makassar

MUSTARI

Dosen Jurusan PPKn FIS Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) sejauh mana pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar, dan (2) faktor determinan apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Untuk memperoleh data-data tersebut penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui penelitian langsung di lapangan dengan observasi dan wawancara dengan pihak-pihak terkait mengenai pelaksanaan Upah Minimum Provinsi. Kemudian data-data yang diperoleh dianalisa dengan cara kualitatif kemudian dideskripsikan. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah (1) penetapan upah minimum telah sejalan dengan penetapan upah minimum di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar, walaupun demikian sebahagian dari karyawan tidak menerima upah secara utuh disebabkan mereka bertanggung jawab atas nominal kehilangan barang di Toko yang nominalnya cukup besar tiap bulan dan reward dan tunjangan tergantung dari hasil pencapaian target, dan (2) masih adanya karyawan yang merasa tidak adil dikarenakan yang menanggung kehilangan barang tidak semua karyawan PT.SAT, padahal status mereka sama sebagai karyawan tetap.

KATA KUNCI : Upah Minimum Provinsi

ABSTRAK : This study aims to determine: (1) the extent to which the implementation of the Provincial Minimum Wage (UMP) against PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Makassar, and (2) the determinant factors that influence the implementation of the provisions of the Provincial Minimum Wage (UMP) on PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Makassar. This study was conducted in PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Makassar. The data used in this study are primary data and secondary data. To obtain these data the authors used data collection techniques through direct research in the field with observation and interviews with relevant parties on the implementation of the Provincial Minimum Wage. Then the data was analyzed by qualitative manner later described. The results obtained from this study were (1) the determination of the minimum wage has been in line with the minimum wage in PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Makassar, however sebahagian of employees do not receive the full wages due to recording a nominal responsible for lost items in store the nominal sizeable monthly and rewards and benefits depends on the achievement of targets, and (2) there is still the employees who feel unfairly bear the loss of goods due to which not all employees PT.SAT, but their status is the same as permanent employees.

Key Words : Provincial Minimum Wage

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha, salah satu faktor produksi yang turut menentukan mobilitas perusahaan adalah tenaga kerja, melihat andilnya yang cukup besar sehingga tenaga kerja sering di nobatkan sebagai motor penggerak dalam suatu perusahaan. Dalam skala lebih luas, tenaga kerja merupakan aspek vital terhadap peningkatan laju pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional. Dengan wawasan itulah maka aspek tenaga kerja menempati posisi penting sekaligus mendapat prioritas dalam dinamika pembangunan bangsa. Dalam kedudukannya yang demikian itulah makna perlindungan bagi tenaga kerja menjadi proporsional untuk di kedepankan.

Di bidang ketenagakerjaan, masalah pokok yang sering menjadi topik perhatian adalah soal pengupahan dan penggajian, produktifitas dan kondisis kerja termasuk kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja. Dari sederet pokok masalah itulah soal upah adalah hal yang paling lazim menimbulkan keresahan, terutama pada pihak pekerja. Ini disebabkan karena upah bagi pekerja tidak jarang menjadi obyek eksploitasi oleh pihak pengusaha. Padahal seperti dipahami bahwa bagi pekerja upah tidak saja menjadi tegen prestasi yang wajib dilindungi oleh hukum, akan tetapi lebih berimplikasi pada sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan fisik demi kelangsungan hidup mereka.

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang didirikan dengan kekuatan hukum yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan, keuntungan atau laba. dalam menjalankan perusahaan tersebut perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang. keberhasilan suatu perusahaan dapat di tentukan oleh para pelaksananya. salah satu di antaranya adalah pekerja yang harus diakuimemiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. sebagaimana dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 menjelaskan tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menyadari akan pentingnya pekerja atau buruh bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Yaitu dalam melakukan suatu pekerjaan antara pengusaha dan pekerja harus memperhatikan hak dan kewajiban masing-masing kedua belah pihak. Oleh karena itu setiap orang memiliki kedudukan yang sama baik dalam hal pengakuan, jaminan, perlindungan serta kepastian hukum dan hubungan kerja tanpa memandang status orang. Hal ini dinyatakan dalam undang-undang dasar Negara republik Indonesia tahun 1945 pasal 28D ayat (1) bahwa “ setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum selanjutnya dalam pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa “ setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Bagi indonesia, upaya perlindungan terhadap pekerja masih terbilang rumit, khususnya di bidang pengupahan, ada kesan terdapat sikap

ambivalen. Di satu pihak upah tenaga kerja dikehendaki supaya dinaikkan, sebab dinilai terlalu rendah. Di pihak lain upah tenaga kerja yang murah sering di tonjolkan sebagai keunggulan komparatif, akibatnya momen ini sering dimanfaatkan oleh sebgai pengusaha, termasuk pengusaha asing untuk memeras tenaga kerja dengan hanya memberikan upah di bawah upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah. Sementara itu, sejalan dengan upaya peningkatan harkat dan martabat tenaga kerja, semestinya sikap seperti itu sudah saatnya ditinggalkan. Oleh karena memandang upah tenaga kerja yang murah sebagai keunggulan komparatif justru memberikan toleransi yang sangat menguntungkan kepada pihak pengusaha, sehingga kurang mencerminkan aspek perlindungan kepada pekerja.

Namun memasuki dasawarsa delapan puluhan sampai sekarang ini, di Negara Indonesia yang notabene sangat menjunjung tinggi keadilan, di tandai dengan serangkaian kebijakan pemerintah di bidang moneter. Meskipun harus diakui bahwa strategi kebijaksanaan tersebut adalah dalam rangka stabilitas perekonomian nasional, namun dampak dari kebijaksanaan tersebut memperlemah posisi bagi penerima upah dan gaji rendah. Secara konsepsional penanganan ketenagakerjaan khususnya menyangkut pengupahan, telah mendapat porsi yang layak dari pemerintah, terutama dari segi peraturan perundang-undangan. Hal ini berarti secara yuridis, persoalan perlindungan upah terhadap pekerja sebagai salah satu bagian yang mendapatkan perlindungan hokum telah mempunyai landasan konstitusional. Namun permasalahan pengupahan baik UMP maupun UMK hampir setiap tahun mendapat sorotan berbagai pihak kalangan pekerja, seperti kasus yang terjadi di salah satu perusahaan retail di Makassar yakni PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Makassar. Dimana sebahagian para pekerja mempersoalkan upah yang mereka terima jauh di

bawah nilai standar UMP yang berlaku. Mereka mempersoalkan ketidakadilan, dimana upah yang seharusnya mereka terima sudah sesuai dengan standar UMP, tetapi sebahagian dari Karyawan tidak menerima lagi upah sesuai UMP dikarenakan mereka bertanggung jawab atas kehilangan barang di toko sedangkan untuk karyawan kantor tidak ada potongan gaji atas kehilangan barang sehingga upah mereka tetap utuh. Dari berbagai permasalahan tersebut maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait **“Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Makassar)”**

METODE PENELITIAN

A. Variabel Dan Disain Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengkaji satu variable yang disebut variable tunggal yang menjadi inti dalam penelitian ini, variable yang di maksud adalah **“Tinjauan hukum terhadap pelaksanaan upah minimum provinsi pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.cabang Makassar.”**

Adapun Disain penelitiannya adalah menggunakan deskriptif kuantitatif .dimana fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena atau permasalahan yang melibatkan para buruh dianalisis untuk mampu menjawab pertanyaan yang tersaji di dalam rumusan masalah yang telah penulis uraikan sebelumnya.

B. Fokus dan diskripsi focus

1. Fokus penelitian ini adalah :
 - a. Karyawan Toko dan Kantor PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar yang berjumlah 8 orang (4 orang karyawan toko dan 4 orang karyawan kantor)
 - b. Pimpinan perusahaan
 - c. Peraturan – Peraturan yang terkait dengan pengupahan
2. Diskripsi focus
 - a. Pelaksanaan upah minimum provinsi yang dimaksud tentang pemberian upah kepada

karyawan yang bekerja dengan upah di bawah standar ketentuan yang ditetapkan oleh provinsi dan indikator yang diteliti adalah system pelaksanaan pengupahan di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Makassar

- b. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja sebagai karyawan selama 2 tahun dan mendapat haknya yaitu upah
- c. Peraturan – peraturan hukum yang dimaksud dalam penelitian adalah ketentuan yang mengatur tentang pengupahan yaitu perda No.2060/X/2014 Tentang penetapan UMP dan UU No.13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

C. Teknik pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data, dalam penelitian ini di gunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Dokumen

Dokumen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Slip gaji karyawan, Tata tertib karyawan perusahaan, dan Form perjanjian kerja karyawan dan perusahaan.

2. Wawancara

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan upah minimum provinsi dan pemberian upah yang diberikan kepada karyawan di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Makassar.

3. Observasi

Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk melihat, mengamati, keadaan pekerja pada suatu perusahaan.

D. Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian yang terkumpul baik dari hasil wawancara, maupun dokumentasi selanjutnya di analisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis dan menguraikan secara deskriptif tinjauan hukum terhadap pelaksanaan upah

minimum provinsi pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Makassar berdasarkan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat Alfamart

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari - hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).

Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko dan juga memasuki Pasar Bali, Makassar dan beberapa daerah lainnya.

2. Visi, Misi, Budaya

a. Visi

"Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global",

b. Misi

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan / konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
2. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku / etika bisnis yang tertinggi.
3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh-kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
4. Membangun organisasi global yang terpercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok,

karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

c. Budaya

1. Integritas yang tinggi.
2. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
3. Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
4. Kerjasama Team.
5. Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.

1. Data Keterangan Pekerja

a. Keadaan Pekerja Menurut Status Hukum

Mengenai orang yang dipekerjakan sebagai pekerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, dimana mereka diakui statusnya dan mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajibannya. Pada perusahaan ini dibagi atas dua penggolongan, ada yang dinamakan sebagai pekerja tetap (karyawan) dan ada pula pekerja tidak tetap (kepala tukang, tukang dan pekerja/buruh).

b. Pekerja Dilihat dari Tingkat Pendidikan

Para pekerja yang bekerja di perusahaan tentunya memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda pula dan bahkan ada yang tidak punya pendidikan sama sekali, yang dilihat hanya dari keterampilan yang dikuasai.

Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Makassar didalamnya memiliki pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda-beda, dari hasil penelitian penulis dapat dilihat pada tabel berikut pekerja dilihat dari tingkat pendidikannya.

c. Dasar Pengupahan

Mengenai pengupahan yang diberlakukan di perusahaan ini adalah seorang pekerja akan menerima upah apabila melaksanakan pekerjaan sebagai karyawan.

Sistem pembayaran upah yang berlaku adalah pekerja dibayar dengan alat pembayaran yang sah berupa uang. Menyangkut pembayarannya telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu pengupahan ditentukan pula dari jabatan yang ditangani.

Pada perusahaan ini terdapat pengklasifikasian pekerja, dimana ada dikenal pekerja tetap (karyawan) yang ruang lingkup kerjanya diatas satu tahun (setelah kontrak) dan mengenai pengupahannya dibayarkan setiap bulannya yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dan mengenai pengupahannya dibayarkan sama dengan karyawan tetap yakni maksimal tanggal 28 dalam bulan berjalan. (hasil wawancara dengan kepala bagian)

d. Dasar Perikatan Hubungan Kerja

Ada perjanjian antara pengusaha dengan pekerja sebagai pendahuluan atau sebelum berlangsungnya hubungan kerja dan tentunya melahirkan suatu bentuk perikatan antara pengusaha yang mempekerjakan para pekerja dan berkewajiban membayar upah. Selain itu dipihak para pekerja untuk pengusaha sebagaimana yang telah ditentukan dan berhak menuntut sesuatu dari pengusaha.

Mengenai sistem perikatan yang timbul di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Makassar bahwa bentuk perjanjian kerja yang telah ditentukan oleh pihak pengusaha ada dua bentuk yaitu :

- 1) Bagi karyawan tetap dari pihak perusahaan memberikan gaji bulanan yang jumlahnya telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dimana perusahaan belum sepenuhnya mengacu pada upah minimum provinsi yang berlaku di Makassar dikarenakan masih adanya karyawan yang menerima upah dibawah upah minimum. Sedangkan bonus dan tunjangan lainnya dikondisikan dengan keadaan keuangan perusahaan.
- 2) Untuk pekerja tidak tetap dimana para pekerja yang ingin bekerja pada perusahaan tersebut hanya menerima ketentuan-ketentuan yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan menuntut

haknya bila pekerjaan yang dikerjakan telah selesai.

Mengenai tentang kesepakatan kerja bersama di perusahaan ini belum diterapkan karena kesepakatan secara bersama antara pihak pengusaha dengan pekerja dimana hanya ditentukan secara sepihak. Umumnya pekerja diupah sesuai dengan kemampuan hasil kerja. Dari sistem perikatan yang ada bukan kesepakatan bersama tetapi yang ada hanya perjanjian kerja yaitu perjanjian untuk melakukan pekerjaan.

B. Analisis Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar

a) Sistem Pengupahan di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar

Sebagaimana telah dikemukakan dalam identifikasi masalah sosialisasi dalam skripsi ini ditujukan untuk mengetahui jawaban atas beberapa persoalan yang diambil dalam hal pelaksanaan upah minimum provinsi dalam bentuk suatu analisis. Dari hasil analisa tersebut akan memantau sejauhmana penerapan UMP bagi pekerja di perusahaan terhadap UU No. 13 Tahun 2013 dan perda No.2060/X/Tahun 2014.

C. Faktor Determinan (yang menentukan) Penetapan Standar UMP pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar

1) Berdasarkan Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Kebutuhan Hidup Layak atau KHL Sulsel tahun 2014, dilaporkan sebesar 1,5 juta rupiah lebih. KHL merupakan acuan penetapan Upah Minimum Provinsi atau UMP.

Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia atau APINDO Sulsel – La Tunreng mengungkapkan, besaran KHL diperoleh setelah Dewan Pengupahan mensurvei kebutuhan hidup masyarakat sebanyak 3 kali di 24 kabupaten – kota. Hanya saja angka tersebut belum final karena harus melalui tahapan pendataan dengan menggunakan metode regresi atau linear. Sehingga

diperoleh KHL riil sebagai acuan penetapan UMP Sulsel 2014.

2) Produktivitas pekerja dan keuntungan perusahaan

Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan dan segala pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Input bisa mencakup biaya produksidan biaya. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (sales), pendapatan, dan kerusakan.

Efektivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor untuk menjaga kelangsungan hidup dan produktivitas perusahaan. Efektivitas kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah pembagian kerja yang memberikan kejelasan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya sehingga tidak akan terjadi ketimpangan pekerjaan karyawan. Tanpa adanya pembagian kerja mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya, oleh karena itu di dalam suatu organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar dan tercapainya keoptimalan produktivitas karyawan dan perusahaan. Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka akan semakin cepat penyelesaiannya dari waktu, semakin ringan dari segi tenaga yang digunakan, semakin mudah didalam penggunaan pikiran, semakin hemat biaya yang digunakan.

Peningkatan investasi sumberdaya manusia merupakan suatu faktor penting dalam mempengaruhi produktivitas perusahaan yang dampaknya akan dirasakan pada pertumbuhan ekonomi dan jika tetap dilakukan kebijakan ini dengan tingkat investasi yang sama selama lima tahun ke depan maka kondisi perekonomian

Indonesia akan semakin membaik. Peningkatan investasi sumberdaya manusia akan mendorong sebagian besar industri untuk memproduksi lebih efisien sehingga mampu menghasilkan barang yang lebih murah, yang pada gilirannya harga menjadi lebih murah, sehingga konsumsi masyarakat mengalami peningkatan. Dalam hal ini berarti produktivitas karyawan dan peningkatan produktivitas perusahaan telah tercapai. Peningkatan investasi sumberdaya manusia secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja yang mendorong pada peningkatan Produk Domestik Bruto.

3) Pertumbuhan ekonomi

Pertumbuhan ekonomi merupakan faktor yang menentukan penetapan standar dalam system pengupahan dimana pertumbuhan ekonomi umumnya didefinisikan sebagai kenaikan GDP riil per kapita. Produk Domestik Bruto (Gross Domestic Product, GDP) adalah nilai pasar keluaran total sebuah negara, yang merupakan nilai pasar semua barang jadi dan jasa akhir yang diproduksi selama periode waktu tertentu oleh faktor-faktor produksi yang berlokasi di dalam sebuah negara. Kenaikan GDP dapat muncul melalui penawaran tenaga kerja yang meningkat dapat menghasilkan keluaran yang lebih banyak. Jika stok modal tetap sementara tenaga kerja naik, tenaga kerja baru cenderung akan kurang produktif dibandingkan tenaga kerja lama. Kenaikan stok modal dapat juga menaikkan keluaran, bahkan jika tidak disertai oleh kenaikan angkatan kerja.

PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang merupakan reduksi dari hasil analisa terhadap obyek kajian yang terkandung pada skripsi ini.

Dari berbagai uraian dan analisis yang ada, maka penulis simpulkan bahwa : (1) Upaya perlindungan upah pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Makassar belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8

Tahun 1981 dan UU No.13 Tahun 2003., dikarenakan belum efektifnya peranan pengawasan ketenagakerjaan dalam mengoperasikan fungsi dan tugas pengawasan sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. (2) Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) belum berjalan dengan baik dikarenakan banyaknya pengangguran yang membutuhkan pekerjaan sehingga dari pihak pengusaha dapat memberikan upah seenaknya dalam hal ini dibawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. (3) Adanya kesepakatan yang dibuat oleh pihak perusahaan dan pekerja sebenarnya sangat merugikan para pekerja secara terpaksa dilakukan oleh karena pekerjaan sebagai tumpuan hidup sehari-hari. (4) Tidak adanya perikatan yang jelas antara pihak perusahaan dengan pekerja tidak tetap sehingga akan menjadi keputusan sepihak yang hanya menguntungkan pihak perusahaan.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah atas dasar kajian yang terkandung dalam skripsi ini, maka peneliti menyarankan (1) Agar pelaksanaan perlindungan upah bagi pekerja perlu penekanan terhadap peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaannya, diuayakan penerapannya diperusahaan secara control sehingga perusahaan tidak menjalankan peraturan secara serampangan. (2) Hendaknya semua bentuk peraturan baik yang diteraokan oleh pemerintah maupun oleh perusahaan itu sendiri, selayaknya para pekerja mengetahui dan mengerti adanya peraturan itu sehingga apabila ada ketimpangan dalam pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP). Para pekerja tidak merasa ragu untuk menuntut hak yang dimiliki dan tentunya pihak perusahaan akan selalu merasa terawasi. (3) Agar para pekerja diharapkan secara selektif membuat kesepakatan dengan pihak perusahaan. Walaupun pekerjaan sangat dibutuhkan namun sangat merugikan bagi kita,, sebaliknya pihak perusahaan sangat diuntungkan. Dari pihak pemerintah dalam hal ini dinas tenaga kerja mengoptimalkan pengawasan

dengan menambah personil yang memadai sehingga 15.000 perusahaan yang ada dapat terawasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdur Rahman Budiono, 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Achmad S.Ruky, 2002, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Benoe S. Wibowo, 2002, *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Andi.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambantan.
- Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal Asikin Dkk. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Persang

Undang-Undang :

2010. *Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh*. Surabaya: Kesindo Utama
- Perda No.2060/X/Tahun 2014 Tentang penetapan upah minimum provinsi sul – sel tahun 2015*