

**IMPLEMENTASI SURAT EDARAN GUBERNUR SULAWEASI  
TENGAH NOMOR 516/613 RO.HUK-GST/2012 TENTANG UPAH  
MINIMUM KOTA (UMK) DI PT. ROYALINDO MULTI NUSA**

**ASNANI / D 101 09 469**

**ABSTRAK**

*Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 30 berbunyi : “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 yang akan dilakukan.” Kemudian dalam Pasal 27 Ayat (2), di jelaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan ketentuan tersebut untuk mendapatkan penghidupan yang layak, setiap warga negara harus bekerja, dan di dalam melakukan pekerjaan mendapatkan imbalan yang setimpal. Untuk itu pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan dalam berbagai macam peraturan, mulai dari aturan setingkat Undang-Undang pokok sampai dengan penjabaran dalam bentuk peraturan pelaksanaan. Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Surat Edaran Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 516/613 RO.HUK-GST/2012 tentang Upah Minimum Kota (UMK) di PT. Royalindo Multi Nusa”. Adapun rumusan masalah yang di teliti yaitu bagaimana pelaksanaan upah minimum kota terhadap pekerja/buruh di PT. Royalindo Multi Nusa. Pendekatan yuridis normatif ini dalam menganalisa dan meninjau masalah yang digunakan dan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum. Penelitian ini menentukan pada segi-segi yuridis dan melihat pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan upah minimum kota. Spesifikasi dalam penelitian adalah deskriptif analistis, populasinya adalah PT. Royalindo Multi Nusa dan subjek penelitian adalah pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Metode pengumpulan data dilakukan secara langsung yang berbentuk observasi dan wawancara, selain itu digunakan studi kepustakaan. Dalam metode analistis data menggunakan analistis data kualitatif. Proses pelaksanaan penentuan upah terhadap tenaga kerja di PT. Royalindo Multi Nuasa belum terlaksana dengan baik karena masih ada hak-hak normatif pekerja/buruh yang belum terpenuhi.*

***Kata Kunci : Pelaksanaan, surat edaran gubernur Sulawesi tengah, upah minimum kota***

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea ke empat “pemerintah berkewajiban untuk memajukan kesejahteraan

umum serta melakukan upaya dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan mewujudkan keadilan sosial.” Tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan

secara bertahap, bersungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna.

Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 setelah amandemen ditegaskan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Kemudian Pasal 27 Ayat (2) ditemukan pula bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Jika dihubungkan kedua pasal tersebut diatas, maka sesungguhnya Undang-Undang Tahun 1945 menetapkan agar setiap akatifitas warga negara sebagai pekerja haruslah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Konstitusi Negara Republik Indonesia telah memberikan jaminan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan ketentuan tersebut berarti semua warga negara telah dijamin oleh negara untuk mendapatkan pekerjaan atau dengan kata lain bahwa negara mempunyai kewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi warganya. Dalam konteks hukum perburuhan negara/pemerintah tidak sebatas menyediakan lapangan pekerjaan tetapi harus mengatur dan mengawasi serta menegakan aturan-aturan hukum perburuhan. Sebagai pengejawantahan tugas dan tanggungjawab pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap buruh, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa undang-undang dibidang ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak normatif buruh, dan harus dipatuhi serta dilaksanakan oleh pengusaha, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Substansinya antara lain, untuk pengawasan berdasarkan undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan. (pasa 17)
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Perusahaan. Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kepada menteri/pejabat yang ditunjuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan.

3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Tujuan dari JAMSOSTEK adalah untuk memeberikan perlindungan bagi buruh dan kelurganya dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia yang pengelolaannya dapat dilakukan dengan mekanisme asuransi. Pengusaha yang mempekerjakan buruh 10 (sepuluh) orang atau lebih atau membayar upah minimal Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) perbulan wajib ikut JAMSOSTEK.
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang ini memberikan hak kepada buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh adalah 10 (sepuluh) orang.
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini telah melakukan pembaharuan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan dibidang perburuhan baik peninggalan kolonial Belanda maupun peraturan perundang-undangan nasional yang dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini. Pasal 1 Ayat (1) menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Jadi undang-undang ini sangat luas cakupannya karena mengatur masalah ketenagakarjaan baik sebelum adanya hubungan kerja, selama kerja dan sesudah masa kerja.
6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penetapan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang-undang ini merupakan pelaksanaan pasal 34 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengamanatkan bahwa ketentuan mengenai penetapan tenaga kerja di luar negeri diatur dengan undang-undang.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, masalah pengupahan diatur dalam Bab X Bagian kedua yang terdiri dari 10 (sepuluh) Pasal mulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Secara teknis lebih lanjut diatur dalam beberapa peraturan pelaksanaannya yaitu:

1. Keppres No. 107/2004 Tentang Dewan Pengupahan
2. Permenaker No. Per-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum yang mendefinisikan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap
3. Kepmenakertrans RI Nomor : KEP-49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
4. Kepmenakertrans RI Nomor : KEP.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum.
5. Kepmenakertrans RI Nomor : KEP.17/MEN/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Berdasarkan ketentuan di atas untuk mendapatkan penghidupan yang layak, setiap warga negara harus bekerja dan di dalam melakukan pekerjaan harus mendapatkan imbalan upah yang setimpal. Untuk itu, pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan dalam berbagai macam peraturan, mulai dari aturan yang setingkat undang-undang pokok sampai pada penjabaran dalam bentuk peraturan pelaksanaan.

Mengacu pada peraturan hukum, secara konsepsional tampak betapa penanganan bidang ketenagakerjaan telah mendapat perhatian, akan tetapi secara faktual sebagaimana dirangkum oleh Departemen Republik Indonesia bahwa dari sekian banyak unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja menunjukkan bahwa isu yang paling dominan mengemuka adalah mengenai upah.

Berbicara mengenai upah bagi pekerja/buruh, upah tidak saja bermakna sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Para pekerja/buruh disatu pihak mengharapkan tingkat upah yang tinggi,

dipihak lain pengusaha mengharapkan tingkat upah yang rendah untuk memperoleh produktivitas atau keuntungan yang lebih tinggi. Sehingga untuk mengatasi masalah tersebut pengusaha perlu menyusun struktur dan skala upah.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 92 Ayat (1) juga telah ditentukan bahwa “pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.” Selanjutnya ayat (2) “pengusaha melakukan peninjauan upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.” Dari ketentuan tersebut memang masa kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam menyusun struktur dan skala upah. Namun, selain masa kerja, juga ada faktor lain yaitu golongan, jabatan, pendidikan dan kompetensi yang juga menjadi faktor penentu struktur dan skala upah. Sedangkan peninjauan upah dilakukan sesuai dengan harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan dan kemampuan perusahaan, Sementara pemerintah dalam kebijakan pengupahan telah menentukan adanya penetapan upah minimum.

Penetapan upah minimum masih menuai kontroversi terutama bagi pihak pengusaha yang merasa keberatan dengan nominal upah minimum rata-rata yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Penetapan upah minimum tersebut tentu berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dimasing-masing daerah sesuai dengan survey kebutuhan hidup layak (KHL) buruh. Disisi lain, pihak pengusaha melihat penetapan tersebut terlihat berpihak pada buruh tanpa mempertimbangkan kondisi pengusaha.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan bahwa di PT. Royalindo Multi Nusa masih ada beberapa kejanggalan atau permasalahan yaitu tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi para tenaga kerjanya. Adapun kesehatan, kesejahteraan dan penerima upah bagi tenaga kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan tersebut. Permasalahan ini kerap terjadi manakalah *pertama*, perusahaan enggan menerapkan ketentuan-ketentuan yang berlaku

secara hukum mengikat bagi setiap perusahaan, dalam hal penetapan pengupahan bagi buruh. *Kedua*, tindakan pemerintah kurang mengkoordinir secara langsung perusahaan yang tidak menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai upah. Yang mungkin bisa saja terjadi juga di perusahaan yang ada di Kota Palu. Berangkat dari uraian latar belakang permasalahan diatas penulis bermaksud untuk meneliti lebih lanjut penulisan ini dengan judul “ Implementasi Surat Edaran Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 516/613/RO.HUK-GST/2012 Tentang Upah Minimum Kota (UMK) di PT. Royalindo Multi Nusa”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini, Bagaimana pelaksanaan upah minimum kota terhadap tenaga kerja di PT. Royalindo Multi Nusa ?

## **II. PEMBAHASAN**

### **A. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah<sup>1</sup>.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan)

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

### **B. Pengertian Upah, Komponen Upah, dan Jenis Upah**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 30 berbunyi :

“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 yang akan dilakukan.”

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

“kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”<sup>2</sup>

Komponen upah dengan konsep Upah Hidup Layak (UHL) anatara lain, upah pokok dan upah tunjangan bulanan<sup>3</sup>. Penghasilan pekerja/buruh yang didapat dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I.No. : SE-07-MEN/1990, penghasilan tersebut terdiri dari upah dan non

---

<sup>1</sup>Adrian Sutedi, “*Hukum Perburuhan*”,sinar Grafika, Jakarta, 2011, Hlm, 45

---

<sup>2</sup>Asri Wijayanti, “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*”,Sinar Grafika,Jakarta, Hlm. 107-108

<sup>3</sup>Abdul Sulaiman, “*Upah Buruh di Indonesia*”,Universitas Tisakti, Jakarta, 2008, Hlm, 363

upah. Penghasilan upah komponennya terdiri dari:

- a. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
- b. Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian suatu prestasi kerja tertentu;
- c. Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh.

Sedangkan penghasilan yang bukan upah terdiri dari:

- a. Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain;
- b. Bonus yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas;
- c. Tunjangan hari Raya (THR), Gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya<sup>4</sup>.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk pembayaran pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terbagi atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Besar upah ini untuk tiap wilayah provinsi atau kabupaten/kota tidak sama tergantung nilai Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) di daerah yang bersangkutan. Setiap kabupaten/kota tidak boleh menetapkan upah minimum di bawah upah minimum provinsi yang bersangkutan.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor/sub sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

### **C. Hubungan Industrial**

Konsep hubungan industrial dijelaskan pada Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah

---

<sup>4</sup>Maimun, "Hukum Ketenagakerjaan (suatu pengantar)", Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, Hlm, 43-44

yang di dasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.”

Selanjutnya dalam hubungan industrial pihak yang terlibat langsung adalah pengusaha dan buruh, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagaisyarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat<sup>5</sup>.

#### **D. Letak Perusahaan**

PT. Royalindo Multi Nusa terletak di kota Palu Sulawesi Tengah, tepatnya di jalan Danau Lindu Komp. Palu Plaza Kaave 15/18, kecamatan Palu Barat. Pemilihan lokasi PT. Royalindo Multi Nusa sangatlah penting disebabkan karena berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. PT. Royalindo Multi Nusa dilihat dari letak lokasinya cukup menunjang bagi perusahaan.

##### **1. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi merupakan bagian tugas dan wewenang di tubuh suatu perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang baik di antara kegiatan yang satu dengan yang lainnya antar bagian kerja di dalamnya. Untuk dapat bekerja sama itulah seseorang harus dapat mengadakan komunikasi antara satu dengan yang lainnya. Kemudian agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, maka pelaksanaan itu harus terkordinasi, yaitu terjadi kontak dan keselarasan di antara orang-orang maupun kegiatannya sehingga semuanya berlangsung secara tertib dan seirama ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Masalah keorganisasian merupakan masalah yang penting bagi suatu perusahaan, karena menyangkut keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, seperti mendapat keuntungan dengan cara mengefektifkan dan efisien segala aspek di dalam perusahaan. Organisasi dalam perusahaan merupakan suatu penetapan dan pembagian pekerjaan dilakukan secara bergiliran, sedangkan gambaran mengenai hubungan kerja samanya disebut struktur organisasi.

### **III. PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Pengaturan pelaksanaan pengupahan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak yaitu antara buruh dan pengusaha. Penetapan upah minimum kota, bentuk dan tata cara pembayaran upah, serta pengaturan secara eksplisit hak-hak buruh setelah berakhirnya hubungan kerja memberikan jaminan terhadap buruh oleh pengusaha. Disisi lain, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan bagi pengusaha akan adanya *pressure-pressure* dari organisasi buruh atau lembaga swadaya masyarakat (LSM). Gerakan-gerakan buruh dan/atau LSM yang berlebihan perlu dikendalikan untuk menciptakan yang kondusif dalam hubungan kerja, karena dengan hal yang kondusif itulah dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis ke dua belah pihak yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha sebagai syarat keberhasilan suatu usaha.
2. Pelaksanaan pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya dilaksanakan oleh pengusaha. Hal ini terlihat dari hasil wawancara penulis di beberapa perusahaan yang ada di Kota Palu terutama di PT. Royalindo Multi Nusa, dimana pembayaran upah

---

<sup>5</sup>Lalu Husni, “*Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, Hlm, 17

pekerja/buruh setiap bulan tidak diuraikan berdasarkan jenis-jenis upah sehingga pekerja/buruh tidak mengetahui komponen-komponen upah yang diterima.

**B. Saran**

Pengaturan pelaksanaan pengupahan dalam peraturan perundang-undangan secara kualitatif masih perlu dilakukan perbaikan-perbaikan terutama yang berkaitan dengan upah minimum kota di Kota Palu, karena hal tersebut berkaitan langsung dengan masalah kebutuhan sehari-hari pekerja/buruh beserta keluarganya untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemasnusiaan, sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang 1945 Pasal 27 Ayat (2).

**DAFTAR PUSTAKA**

**A. Buku-Buku**

- Abdullah Sulaiman, *Upah buruh di Indonesia*, Universitas Trisakti, Jakarta, 2008  
Adrian sutedi. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta, 2011  
Asri Wijayanti, *Hukumm Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010  
Lalu Husni, *penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005  
Maimun, *hukum Ketenagakerjaan (suatu pengantar)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.

**B. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport perusahaan  
Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja  
Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh  
Undang-Undang Nomor 39 tentang Penetapan Tenaga Kerja Indonesia Diluar Negeri  
Permenaker RI Nomor 01/MEN/1999 tentang Upah Minimum  
Keppres No. 107/2004 tentang Dewan Pengupahan  
Kepmenakertrans RI Nomor: KEP-49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah  
Kepnakertrans RI Nomor: KEP.23/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum  
Kepmenakertrans RI Nomor: KEP.17/MEN/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak  
Pemenker Nomor 1 Tahun Upah Minimum

**BIODATA**

ASNANI, Lahir di ....., ....., Alamat Rumah Jalan  
....., Nomor Telepon +62....., Alamat Email  
.....

