

**PENERAPAN UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA BERDASARKAN
KEPUTUSAN GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT
NOMOR 561-812 TAHUN 2019
(STUDI LOMBOK EPICENTRUM MALL)**

JURNAL ILMIAH



Oleh :

**NURSIN RIFANDI
D1A116210**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

**PENERAPAN UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA BERDASARKAN
KEPUTUSAN GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT
NOMOR 561-812 TAHUN 2019
(STUDI LOMBOK EPICENTRUM MALL)**

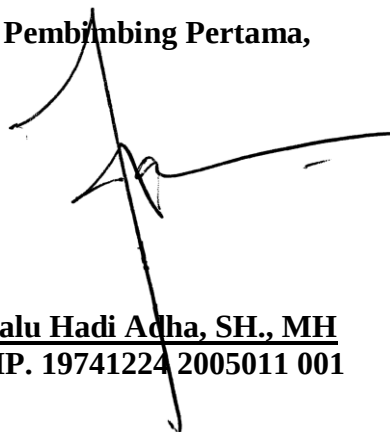
JURNAL ILMIAH



Oleh :

NURSIN RIFANDI
D1A116210

Menyetujui
Pembimbing Pertama,

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Lalu Hadi Adha', is written over a vertical line that extends from the text 'Pembimbing Pertama,'.

Lalu Hadi Adha, SH., MH
NIP. 19741224 2005011 001

**Penerapan Upah Minimum Bagi Pekerja Berdasarkan Keputusan Gubernur
Nusa Tenggara Barat Nomor 561-812 Tahun 2019
(STUDI LONMBOK EPICENTRUM MALL).**

**Nursin Rifandi
D1A116210**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerpan upah minimum bagi pekerja berdasarkan hukum positif, dan faktor yang mempengaruhi penerapan Penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2020. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif empiris, sedangkan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan sosiologis, pendekatan yuridis empiris, dan pendekatan yuridis normatif, selanjutnya data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini adalah beberapa toko yang berada di Lombok Epicentrum Mall ada yang menerapkan gaji berdasarkan hukum positif dimana perusahaan memberikan gaji sesuai dengan UMP yang berlaku dan perusahaan memberikan gaji dengan sistem bulanan tepat pada waktunya melalui bank. Dan ada juga perusahaan yang memberikan gaji kepada pekerja tidak sesuai atau dibawah ketentuan UMP yang berlaku. kemudian faktor yang mempengaruhi penerapan penetapan UMP yaitu faktor yuridis dan faktor non yuridis .

Kata kunci: Penerapan, Upah Minimum, bagi pekerja

THE APPLICATION OF MINIMUM WAGES FOR LABOUR UNDER THE
DECREE OF THE GOVERNOR OF WEST NUSA TENGGARA
NUMBER 561-812 OF 2019
(Study at Lombok Epicentrum Mall)

ABSTRACT

This research aims to study the application of the minimum wage for labor based on positive law, and the factors affecting the implementation of the Provincial Minimum Wage determination of West Nusa Tenggara year 2020. This is an empirical-normative legal research, which employs statutory, sociological, empirical-juridical, and normative-juridical approaches, then the data used in this study are primary data and secondary data. This research finds out that some of shops in Lombok Epicentrum Mall give salaries based on positive law where the company provides a salary according to the applicable UMP and the company provides a monthly salary on time through the bank. And there are also companies which provide salaries to workers not in accordance with the provisions of the applicable UMP. Then the factors that influence the application of the UMP determination are juridical factors and non-juridical factors.

Keywords: *implementation, minimum wage, labor*

1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan ini mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, memperoleh upah, dan memperoleh kehidupan yang layak. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan pada Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal serupa juga terdapat dalam Undang-undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 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.²

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. Di

¹ Zainal Asikin ,(Ed)” Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT Rajagrafindo Persada, cetakan ke-11, Jakarta, Mei 2016

²Asri Wijayanti,s Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet.4 Sinar Grafika, Jakarta 2014 hlm 107-108

bidang ketenagakerjaan, masalah pokok yang sering menjadi topik perhatian adalah soal pengupahan dan penggajian, produktifitas dan kondisi 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.

Setiap perusahaan wajib mengupah karyawannya sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Pengertian upah minimum menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum adalah, upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jarring pengaman. Upah ini wajib dijadikan acuan oleh pengusaha dan pelaku industri sebagai setandar minimum dalam memberi upah pekerjanya.

Kebijakan mengenai upah minimum, upah minimum ditetapkan di tingkat provinsi, kabupaten/kota, dan sektoral. Berdasarkan Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, setiap wilayah diberikan hak untuk menetapkan kebijakan upah minimum mereka sendiri baik ditingkat provinsi dan tingkat kabupaten/kota. Peraturan pelaksanaan terkait upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang pengupahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengupahan, Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi, yang dihitung berdasarkan formula perhitungan upah

minimum sebagaimana diatur dalam PP tersebut.³ Upah minimum diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, ada beberapa permasalahan dirumuskan sebagai berikut. 1. Bagaimanakah penerapan upah minimum berdasarkan hukum positif ? 2. Faktor apa yang mempengaruhi penerapan penetapan upah minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2020 ? Adapun tujuan yang diharapkan yakni 1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan upah minimum berdasarkan hukum positif. 2. Untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi penerapan penetapan upah minimum Provinsi nusa tenggara barat tahun 2020. Manfaatnya yaitu: a. Manfaat Akademis b. Manfaat Teoritis. a. Manfaat Praktis.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif empiris, sedangkan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan sosiologis, pendekatan yuridis empiris, dan pendekatan yuridis normatif, selanjutnya data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data skunder. Selanjutnya cara memperoleh data dan bahan hukum yaitu Studi Dokumen dan Wawancara.

³Ezoi, Pengertian Upah Minimum. <http://gajimu.com/gaji/gaji-minimum/pengertian-upah-minimum-2> Diakses Tanggal 22 September 2020 Pukul 14.15 WITA.

II. PEMBAHASAN

Penerapan Upah Minimum Bagi Pekerja Berdasarkan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-812 Tahun 2019

Dalam penerapan upah minimum dapat dilihat dari berbagai ketentuan peraturan untuk menerapkan upah minimum antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Didalam peraturan ini terdapat Pasal yang mengatur ketentuan peraturan Upah Minimum, yaitu dalam Pasal 90 ayat (1) pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Adapun ketentuan peraturan upah minimum dalam Pasal 88 yaitu:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 88C Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Dalam Pasal 88E pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Dalam Pasal 23 ayat c berisi tentang: Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum. Pasal 8 Gubernur wajib menetapkan UMP. Penetapan UMP dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah Minimum, UMP yang sudah ditetapkan berlaku terhitung mulai tanggal 1 januari tahun berikutnya.

Adapun cara pembayaran upah kepada pekerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan, yaitu Pasal 54 pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Upah harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan pertanggal pembayaran upah. Pasal 55 pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan, jangka waktu pembayaran upah oleh pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan. Pasal 56 pembayaran upah dilakukan pada tempat yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Selanjutnya dalam Pasal 57 upah dapat dibayarkan secara langsung kepada pekerja/buruh atau melalui bank. Dalam hal upah dibayarkan melalui bank maka upah harus sudah dapat diuangkan oleh pekerja/buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak.

Berikut adalah hasil wawancara dengan 5 perusahaan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini :

a. Toys city

Toys city adalah perusahaan yang menjual mainan anak-anak dimana produk mainan yang beragam dan berkualitas tinggi, toys city menjadi toko mainan favorit yang disukai anak dan keluarga, dengan segala macam bentuk mainan yang ada, toys city yang berada di Lombok Epicentrum Mall mempunyai 17 karyawan.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan diketahui bahwa perusahaan memberikan gaji kepada pekerja dengan sistem bulanan yang diberikan setiap tanggal 30 melalui bank, besaran perbulannya yaitu untuk gaji pokok sebesar Rp. 2.183.883; (dua juta seratus delapan puluh tiga ribu dua ratus rupiah). Selain gaji pokok, perusahaan juga memberikan tunjangan tetap kepada para pekerja. Adapun tunjangan yang diberikan oleh pihak perusahaan berupa tunjangan uang sebesar Rp. 300.000 perbulan, perusahaan juga memberikan bonus kepada karyawannya berupa uang jika penjualan meningkat atau omzet penjualannya melebihi target yang didapatkan, besaran bonus yang didapat karyawan tidak ditentukan secara pasti karena kebijakan tersebut tergantung omzet atau pemasukan yang didapatkan oleh perusahaan.⁴

⁴Hasil wawancara dengan Dila Stepiani, Kepala Toko PT Toys, tanggal 25 Januari 2021

b. Timezone

Timezone adalah perusahaan yang bergerak di bidang hiburan anak-anak atau hiburan keluarga, dimana timezone menawarkan beragam wahana dan permainan untuk segala usia, timezone memiliki 10 karyawan.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan diketahui bahwa perusahaan mempunyai 10 karyawan dan perusahaan memberikan gaji kepada pekerja dengan sistem gaji bulanan yang diberikan setiap tanggal 27 melalui bank yang besaran perbulannya yaitu untuk gaji pokok sebesar Rp. 2.184.000; perusahaan timezone juga memberikan tunjangan tetap perbulan berupa uang sebesar Rp. 100.000;⁵

c. Erafone

Erafone adalah retailer ponsel dan tablet di indonesia yang menyediakan produk-produk bergaransi resmi dari berbagai merek ternama, erafone juga telah bekerjasama dengan korporasi besar, diantaranya telkomsel, indosat, xl, serta bank-bank terpercaya seperti mandiri, bca, bri, bni, serta banyak lagi lainnya, erafone akan akan selalu berusaha memberikan penawaran menarik dan pelayanan terbaik seperti kemudahan pembayaran, fasilitas pengembalian produk, layanan konsumen dan semua produk memiliki garansi resmi.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan tersebut, diketahui bahwa perusahaan mempunyai 5 karyawan dan perusahaan memberikan gaji dengan sistem bulanan yang diberikan setiap tanggal 28

⁵Hasil wawancara dengan Murdan, Manejer Timezone, tanggal 25 Januari 2021

melalui bank, besaran perbulannya untuk gaji pokok sebesar Rp. 2.183.000; perusahaan juga memberikan tunjangan tetap kepada para karyawan berupa tunjangan uang sebesar Rp. 250.000; tunjangan tersebut diberikan tiap bulannya.⁶

d. Kampung melayu

kampung melayu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang restoran, kantor pusatnya berada di Surabaya, dan kampong melayu adalah salah satu bagian dari mykopio group, dan menjadi outlet pertama opening brand menggunakan nama kampung melayu di Lombok Epicentrum Mall, outlet ke dua dari brand kampung melayu berada di sleman Jogjakarta, restaurant kampung melayu dari segi makanan lebih kearah local dan dibentuk jadi kekinian, dan restoran di kampung melayu tidak ada makanan barat, semua makanan indonesia dan lebih mengarah kembali ke zaman dahulu.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan diketahui bahwa perusahaan memberikan gaji kepada pekerja dengan sistem gaji bulanan yang besaran perbulannya yaitu untuk gaji pokok sebesar Rp. 2.200.000; perusahaan juga memberikan tunjangan tetap kepada pekerja bagi yang menikah, dan tunjangan keluarga, tunjangan tersebut berupa uang yang jika di hitung semua tunjangan tersebut besarannya yaitu sebesar Rp.

⁶Hasil wawancara dengan Giri, Kepala Toko Erafone, tanggal 29 Januari 2021

450.000; dan perusahaan juga memberikan bonus jika target omzet penjualan tercapai perbulannya.⁷

e. Toko Stroberi

Toko stroberi adalah perusahaan retail yang menjual aksesoris untuk kalangan wanita, anak-anak, dan orang dewasa yang bentuknya menarik dan lucu-lucu, aksesoris yang dijual seperti bando, boneka, mainan kunci, jam tangan, tas, alat kosmetik, dan masih banyak yang lain,

Dari hasil wawancara dari pihak perusahaan diketahui bahwa perusahaan mempunyai 4 karyawan, dan pihak perusahaan memberikan gaji kepada pekerja dengan gaji sistem bulanan yang besaran perbulannya untuk gaji pokok sebesar Rp. 1.800.000; perusahaan juga memberikan tunjangan berupa uang tiap bulannya sebesar Rp. 100.000;⁸

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan maka faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan menerapkan penetapan Upah Minimum Provinsi tahun 2020 adalah faktor yuridis dan non yuridis.

1. Faktor Yuridis

Hal yang terkait dengan faktor yuridis adalah faktor hukum dan penegakan hukum. Faktor Hukum Peraturan perundang-undangan terkait dengan kebijakan Upah Minimum Provinsi Menurut Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 88E Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah

⁷Hasil wawancara dengan Lena Sulviani, Supervisor Kampung Melayu, tanggal 29 Januari 2021

⁸Hasil wawancara dengan Mislaini, Kepala Toko Stroberi, tanggal 31 Januari 2021

minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, yang sering disebut Upah Minimum Regional (UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dalam Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dijelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Adapun sanksi yang didapat jika perusahaan memberikan upah tidak sesuai dengan Upah Minimum. Dalam Pasal 185 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perusahaan yang melanggar sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1) akan 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). Peraturan perundang-undangan diatas sudah diatur secara tegas dan lengkap sehingga mempengaruhi kelancaran pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) khususnya di Nusa Tenggara Barat (NTB) atau Lombok Epicentrum Mall. Selanjutnya Penegak Hukum Dalam penegakan hukum, Instruksi Presiden Republik Indonesia No 9 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha Dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja, didalam instruksi tersebut terdapat 7 lembaga yang di instruksikan oleh presiden dalam upaya untuk menyelaraskan kebijakan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan

pertumbuhan ekonomi nasional serta untuk mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

2. Faktor Non Yuridis

Yang termasuk kedalam faktor non yuridis antara lain kelancaran operasional, keuangan yang memadai, omzet yang masih rendah, serta tingginya biaya operasional, berikut adalah penjelasan masing-masing faktor tersebut :⁹

- a. Kelancaran operasional. Dengan ditetapkannya gaji yang cukup diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka secara otomatis diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja atau produktivitas perusahaan secara menyeluruh yang pada akhirnya akan menjaga kelancaran operasional perusahaan.
- b. Kemampuan perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam meraup omzet yang tinggi akan memperkuat kondisi keuangan perusahaan sehingga mendukung untuk memberikan gaji kepada pekerja atau terlaksananya penerapan kebijakan upah pekerja yang sesuai bahkan lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku, perusahaan juga menyadari pentingnya memberikan gaji yang layak kepada pekerja karena bagaimana

⁹ Hasil wawancara dengan Dila Stepani, Kepala Toko Toys City, Murdan Manajer Timezone, Giri Kepala Toko Erafone, Lena Sulviani Supervisor Kampung Melayu, Mislaini Kepala Toko Stroberi, tanggal 25, 29, 31 Januari 2021

juga pekerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan mencapai omzet yang diinginkan perusahaan.

- c. Omzet yang masih rendah. Omzet yang masih rendah mempengaruhi perusahaan sehingga menetapkan gaji pekerja yang rendah atau tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), perusahaan merasa akan mengalami kerugian jika menetapkan gaji sesuai dengan UMP, dimana disatu sisi omzet perusahaan masih sangat rendah sedangkan UMP yang ditetapkan melebihi kemampuan perusahaan.
- d. Tingginya biaya operasional. Tingginya biaya operasional menjadi salah satu kendala bagi perusahaan dalam menerapkan gaji pekerja yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), hal ini dikarenakan jika pengeluaran lebih tinggi dari pemasukan otomatis perusahaan tidak akan mendapat keuntungan malah sebaliknya perusahaan akan mengalami kerugian.

III. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Penerapan upah minimum berdasarkan Hukum Positif bagi pekerja pada beberapa toko yang ada di Lombok Epicentrum Mall, ada dua macam yaitu perusahaan yang menerapkan gaji kepada pekerja berdasarkan hukum positif dimana perusahaan memberikan gaji kepada pekerja sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku dan memberikan gaji dengan sistem bulanan. kemudian perusahaan yang tidak menerapkan gaji kepada pekerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku. 2. Faktor yang mempengaruhi penerapan Penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2020, dari hasil wawancara dengan lima perusahaan yang berada di Lombok Epicentrum Mall yaitu: a. Faktor yuridis terdiri dari Hukum dan Penegakan Hukum. Faktor Hukum Taat pada peraturan perundang-undangan terkait dengan kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP), dan agar terhindar dari sanksi. Selanjutnya Penegak Hukum. Kelembagaan yang di instruksikan oleh presiden dalam upaya untuk menyelarakan kebijakan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi nasional serta untuk mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja. b. Faktor non yuridis antara lain kelancaran operasional, kemampuan perusahaan, omzet yang masih rendah, tingginya biaya operasional.

Saran

1. Bagi perusahaan yang telah menerapkan upah minimum berdasarkan hukum positif atau perusahaan yang telah menerapkan upah pekerja sesuai dengan Upah Minimum Provinsi diharapkan untuk tetap memberikan upah pokok sesuai dengan Upah Minimum Provinsi yang berlaku, perusahaan juga diharapkan untuk selalu memperhatikan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan dengan menetapkan berbagai kebijakan tunjangan tetap dan tunjangan lainnya. Dan Bagi perusahaan yang belum menerapkan upah pekerja sesuai dengan Upah Minimum Provinsi diharapkan perusahaan mengkaji kembali kebijakan tersebut dengan lebih memperhatikan kebutuhan pekerja karena bagaimana juga pekerja tersebut memiliki berbagai kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kepada perusahaan yang berada di Lombok Epicentrum Mall atau perusahaan yang beroperasi di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat pada umumnya disarankan untuk selalu mentaati ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku. Jika perusahaan selalu menerapkan ketentuan UMP yang berlaku diharapkan karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan jika perusahaan selalu memberikan UMP yang berlaku akan berdampak positif kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika Jakarta 2014

Zaenal Asikin, (ED)” Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT RajagrafindPersada, Jakarta, Mei 2016.

Peraturan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum

Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-812 Tahun 2019 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2020

Jurnal

Ezoi, Pengertian Upah Minimum. <http://gajimu.com/gaji/gaji-minimum/pengertian-upah-minimum-2> Diakses Tanggal 22 September 2020 Pukul 14.15 WITA.