

## Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Upah di Perusahaan X Dalam Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

**Nurokhmah<sup>1</sup>, Muhammad Purnomo<sup>2</sup>, Arina Novitasari<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Kudus, Indonesia<sup>1-3</sup>

Email Korespondensi: [nurokhmah13@gmail.com](mailto:nurokhmah13@gmail.com), [purnomodsn@gmail.com](mailto:purnomodsn@gmail.com), [arinadsn@gmail.com](mailto:arinadsn@gmail.com)

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 03 Januari 2026

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the form of legal protection for workers regarding the right to receive decent wages in company X in the implementation of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The main focus of the study in this research is the application of legal protection for workers' rights to decent wages and identifying the extent to which the company carries out its obligations towards workers' rights in accordance with applicable laws and regulations. The method used is an empirical juridical approach, an approach carried out by combining two aspects, namely applicable legal regulations such as (Laws or Government Regulations) with facts in the field directly from phenomena that occur in the field, field studies through interviews and observations of workers and management in the company. However, the results of the study found violations in the practice of paying wages to workers, where workers still often receive wages far below the Regency/City Minimum Wage (UMK) determined by the government. This shows the need for further supervision from employment agencies as well as increasing legal awareness education for workers and strict sanctions against companies that do not comply with employment regulations. Although Law Number 13 of 2003 serves as a strong legal basis, its implementation at Company X still requires improvement to guarantee workers' rights in accordance with applicable labor regulations.*

**Keywords:** Legal Protection, Workers, Wages, Employment Law

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja atas hak mendapatkan upah yang layak diperusahaan X dalam implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Fokus utama kajian dalam penelitian adalah penerapan perlindungan hukum terhadap hak pekerja atas upah yang layak serta mengidentifikasi sejauh mana perusahaan menjalankan kewajiban terhadap hak pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris, pendekatan dilakukan dengan menggabungkan dua aspek yaitu aturan hukum yang berlaku seperti (Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah) dengan fakta dilapangan secara langsung dari fenomena yang terjadi di lapangan, studi lapangan melalui wawancara dan observasi terhadap pekerja serta pihak manajemen di perusahaan. Namun, hasil dari penelitian terdapat pelanggaran dalam praktik pembayaran upah terhadap pekerja, yang mana masih sering pekerja mendapatkan upah jauh dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditentukan oleh pemerintah.*

Hal tersebut menunjukkan perlu adanya pengawasan lebih lanjut dari instansi ketenagakerjaan serta meningkatkan edukasi kesadaran hukum bagi pekerja dan sanksi tegas terhadap perusahaan yang tidak mematuhi peraturan regulasi ketenagakerjaan. Meskipun undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dijadikan landasan hukum yang kuat tetapi penerapan di perusahaan X masih membutuhkan perbaikan guna menjamin hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja, Upah, Undang-Undang Ketenagakerjaan

## PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan aspek terpenting dalam dunia kerja, yang berfungsi untuk memberikan keadilan, kesejahteraan, dan hak-hak bagi para pekerja. Salah satu upaya pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur antara pengusaha dan pekerja dalam berbagai aspek termasuk perlindungan terhadap upah dalam dunia kerja.(Nurcahyo, 2021)

Perlindungan pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi: (a) Perlindungan terhadap hak dasar pekerja untuk musyawarah dengan pengusaha (b) Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (c) Perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak, dan penyandang disabilitas (d) Perlindungan terhadap upah, kesenjangan, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terutama dalam konteks pengupahan bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan dengan mendapatkan upah yang layak, sehingga dapat memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.(Nurcahyo, 2021)

Pada dasarnya setiap warga negara Indonesia harus mendapatkan hak atas bekerja yang merupakan hak asasi manusia, serta kehidupan yang layak bagi kemanusiaan hal tersebut sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam hal ketenagakerjaan untuk mewujudkan kehidupan yang layak pemerintah telah menetapkan perihal tentang pengupahan. Sebagai wujud perlindungan terhadap pekerja yang terdapat dalam pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 bahwa "setiap warga berhak untuk bekerja, mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".(Sinaga, NA, & Zaluchu, 2021)

Keadilan dalam pengupahan tidak hanya dilihat dari seberapa banyak upah yang diberikan perusahaan yang diterima oleh pekerja, melainkan penentuan upah minimum harus memenuhi syarat keadilan serta kelayakan terhadap pekerja. Dengan adanya kebijakan upah minimum bertujuan untuk terjaminnya hak pekerja atas upah yang diterima selama melakukan pekerjaan, serta memberikan perlindungan terhadap pekerja yang menerima upah jauh dibawah upah minimum.(Ahmaddien, I., & Sa'dia, 2020)

Peraturan perundang-undangan mengenai penetapan upah minimum menjadikan upaya pemerintah untuk memastikan bahwa pekerja menerima upah yang layak sesuai dengan keadaan ekonomi. Kebutuhan yang memadai melalui

upah yang di terima pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Namun, pada kenyataannya praktik di lapangan menunjukkan bahwa implementasi penetapan upah minimum pekerja seringkali tidak mendapatkan perlindungan atas upah yang diterima, sebagian pengusaha masih cenderung lebih menguntungkan pihak pengusaha dan kurang menguntungkan pekerja, bahkan ada juga pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, seperti upah yang tidak sesuai dengan standar minimum yang telah ditetapkan oleh pemerrintah.

Salah satunya perusahaan bergerak dibidang pariwisata perhotelan di Jepara yang mana penerapan pemberian upah minimum belum sepenuhnya terlaksana sesuai kebijakan pemerintah menjadi objek penelitian ini terdapat dalam Perusahaan X, yaitu perusahaan yang menawarkan akomodasi penginapan, rekreasi dan relaksasi bagi para tamu pengunjung yang terletak di Jepara beralamat di Jl. Kampung Perahu Pantai Pasir Putih, Bandengan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Fasilitas yang diberikan seperti kamar hotel dengan pemandangan alam.

Berdasarkan hasil observasi penelitian ini terdapat kompleksitas adanya permasalahan tentang pengupahan yang diberikan perusahaan terhadap pekerja menjadi alasan penulis dalam melakukan penelitian ini.

**Tabel 1. Upah Pekerja Perusahaan X Pada Bulan November-Desember 2024**

No	Upah Minimum Regional Jepara	Jumlah Pekerja
1	< 2.450.915	11 Karyawan
2	> 2.450.915	10 Karyawan

(Sumber: Perusahan X, 2024)

Pada tabel 1 dapat diketahui sebanyak 11 karyawan mendapatkan gaji dibawah Rp.2.450.915 sedangkan 10 karyawan mendapatkan gaji diatas Rp.2.450.915. Pada hasil wawancara terhadap salah satu karyawan Perusahaan X memang benar adanya permasalahan terkait pemberian upah oleh perusahan yang diterima oleh pekerja jauh dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK). Kejadian permasalahan seperti ini jelas menimbulkan berbagai dampak negatif bagi pekerja terutama menurunnya kesejahteraan pekerja, meningkatkan kemiskinan, serta meningkatkan kriminalitas.

Dalam penetapan besarnya upah yang diberikan perusahaan pemerintah telah menetapkan dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dilanjut terhadap pasal 91 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan

peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta pasal 91 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukannya penelitian mengenai sejauh mana implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam memberikan perlindungan kepada pekerja, terutama terkait dengan pemberian upah minimum. Penelitian ini bertujuan bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat mengoptimalkan perlindungan terhadap pekerja atas upah yang belum terpenuhi oleh pengusaha dan apakah terdapat kesenjangan atau hambatan dalam pelaksanaannya di lapangan.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan X yang merupakan perusahaan manufaktur yang menawarkan akomodasi penginapan, rekreasi dan relaksasi bagi para tamu pengunjung. Dalam penelitian pengambilan populasi dilakukan kepada beberapa pekerja di perusahaan X dan pihak manajemen perusahaan yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah. Dalam penelitian pengambilan sampel dilakukan dengan teknik snowball sampling yaitu peneliti menggunakan penarikan sampel dengan menetukan pada sampel pertama, sampel kedua didapatkan dari sampel pertama, sampel ketiga didapatkan dari sampel kedua dan seterusnya sehingga sampel menjadi semakin besar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, observasi serta dokumentasi. Data yang telah terkumpul dan telah diolah akan dibahas dengan menggunakan metode analisis kualitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Prinsip dalam pengumpulan data analisis kualitatif merupakan rekonstruksi pemikiran yang dilakukan secara sistematis dan objektif dalam pengumpulan data, mengevaluasi, dan mensintesis dalam segala temuan data yang diperoleh melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi (Adil, 2023). Oleh karena itu, data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan fokus permasalahan kemudian didiskusikan menggunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi objek penelitian sehingga ditemukan hukum dalam kenyataan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Analisis Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Upah di Perusahaan X Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*

Salah satu instrumen hukum yang mengatur adanya perlindungan hukum terhadap pekerja di negara indonesia yaitu terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Undang-Undang ini dapat mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan terkait perlindungan hukum terhadap pekerja, pengupahan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak-hak yang diterima oleh pekerja.

Upah merupakan hak materil wajib yang diterima oleh pekerja selama masa bekerja hal tersebut terjamin dalam UUD 1945 Pasal 28 D ayat (2) "setiap warga berhak untuk bekerja, mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dilanjut dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga terdapat pengaturan mengenai pengupahan yaitu Pasal 88 ayat (1) "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Berdasarkan dari ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa upah merupakan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan terhadap pekerja guna mendapatkan keadilan serta penghidupan yang layak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap pekerja sangatlah penting untuk terjaminnya hak-hak pekerja baik bersifat materil maupun non-materil. Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan dalam hubungan industrial serta meningkatkan produktivitas kinerja yang kualitas. Terjaminnya hak pekerja juga dapat mengurangi konflik unjuk rasa dan kesenjangan ekonomi.

Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi penginapan, rekreasi dan relaksasi bagi para tamu pengunjung yang terletak di Jepara beralamat di Jl. Kampung Perahu Pantai Pasir Putih, Bandengan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Perusahaan X memiliki 21 pekerja yang mana sebanyak 11 karyawan mendapatkan gaji dibawah Rp.2.450.915 sedangkan 10 karyawan mendapatkan gaji diatas Rp.2.450.915 hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kompleksitas terkait pemberian upah oleh perusahaan yang diterima oleh 11 pekerja jauh dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK). Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah diperusahaan X merupakan hal terpenting untuk ditindaklanjuti.

Berdasarkan hasil penelitian, perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah di perusahaan X memang benar adanya kompleksitas pembayaran upah yang belum memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Mekanisme penetapan upah di perusahaan X didasarkan pada skala yang telah ditetapkan perusahaan dan struktur devisi pekerja. Upah pekerja di perusahaan X berkisar Rp.1.500.000 hingga Rp.3.000.000 per bulannya. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa terdapat perbedaan mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jepara dengan upah yang telah ditetapkan oleh perusahaan X.

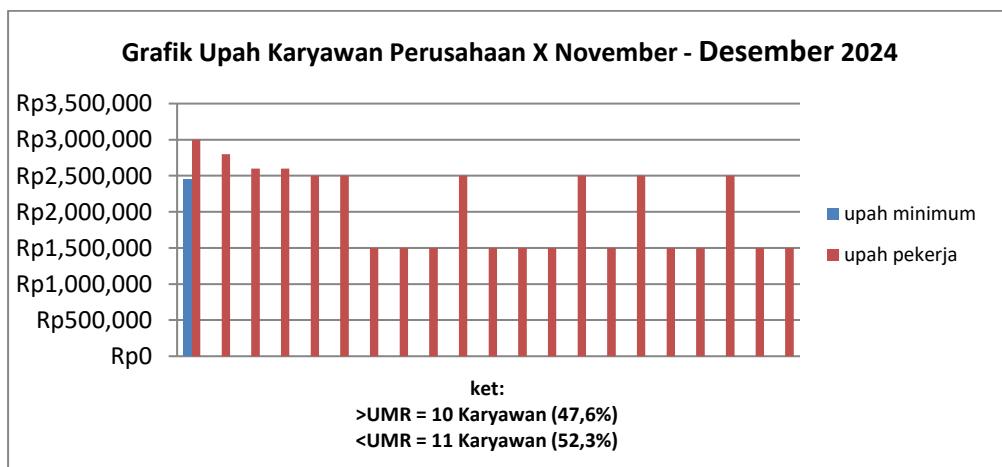
Atas dasar hasil wawancara terhadap 11 karyawan di perusahaan X, dapat diperoleh informasi upah yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jepara tahun 2024 sebesar Rp.2.450.915, sedangkan upah yang didapatkan oleh karyawan tersebut rata-rata menerima sebesar Rp.1.500.000 per bulan. Maka dari itu, terdapat selisih upah sebesar Rp.950.915 per bulan. Berikut upah karyawan di perusahaan X per November 2024:

**Tabel 2. Upah Karyawan Di Perusahaan X November-Desember 2024**

No	Nama	Devisi	Upah
1.	AG	Manager	Rp.3.000.000

2.	DW	Accounting	Rp.2.800.000
3.	NS	Accounting	Rp.2.600.000
4.	RH	Accounting	Rp.2.600.000
5.	HN	Marketing	Rp.2.500.000
6.	BG	Front Office	Rp.2.500.000
7.	CN	Front Office	Rp.1.500.000
8.	LL	Front Office	Rp.1.500.000
9.	SG	Front Office	Rp.1.500.000
10.	AS	Houskeeping	Rp.2.500.000
11.	KH	Houskeeping	Rp.1.500.000
12.	RC	Houskeeping	Rp.1.500.000
13.	BY	Houskeeping	Rp.1.500.000
14.	AB	Engineering	Rp.2.500.000
15.	RF	Engineering	Rp.1.500.000
16.	SI	F&b Service	Rp.2.500.000
17.	DN	F&b Service	Rp.1.500.000
18.	LI	F&b Service	Rp.1.500.000
19.	HE	F&b Product	Rp.2.500.000
20.	AH	F&b Product	Rp.1.500.000
21.	BA	F&b Product	Rp.1.500.000

Melainkan upah yang diperoleh pekerja tersebut juga tidak sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang mana undang-undang tersebut mengatur tentang adanya pemberian upah yang layak bagi para pekerja. Namun, pada kenyataannya melalui wawancara terhadap pekerja di perusahaan X benar adanya upah yang mereka peroleh tidak cukup untuk memenuhi penghidupan kesehariannya.



**Grafik 1. Upah Karyawan Di Perusahaan X November-Desember 2024**

Hal tersebut menunjukan bahwa para pekerja di perusahaan X sangat merasakan dampak dari pemberian upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum

Kabupaten/Kota Jepara serta Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku. Pernyataan tersebut juga tidak menunjukkan penghargaan terhadap pekerja atas kerja kerasnya. Dalam sisi lain pekerja memiliki harapan yang sangat besar terhadap perusahaan untuk meningkatkan upah mereka. Harapan tersebut dapat dijadikan motivasi terhadap perusahaan agar segera menyelesaikan permasalahan mengenai pengupahan tenaga kerja.

Dari data dapat disimpulkan terdapat permasalahan terkait dengan pemenuhan upah terhadap tenaga kerja di perusahaan X, permasalahan tersebut yaitu upah yang diterima terhadap 11 pekerja di perusahaan X tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan. Adapun pekerjaan yang tidak menerima upah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yaitu CN, LL, SG, KH, RC, BY, RF, DN, LI, AH, BA. Permasalahan tersebut tentu dapat menimbulkan banyak dampak negatif terhadap pekerja terutama menurunnya kesejahteraan pekerja, meningkatkan kemiskinan, serta meningkatkan kriminalitas.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa perusahaan X sudah melanggar ketentuan tentang pemberian upah terhadap tenaga kerja. Maka dari itu, perusahaan X harus secepatnya melakukan peningkatan upah terhadap tenaga kerja untuk penyesuaian dengan UMK Jepara serta Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah merupakan hak pekerja yang wajib dibayarkan oleh perusahaan terhadap pekerja yang telah melakukan pekerjaan. Upah Minimum Kabupaten/Kota Jepara Tahun 2024 senilai Rp.2.450.915 per bulannya. Apabila upah pekerja di perusahaan X masih terdapat perolehan upah dibawah upah minimum, maka hal itu merupakan pelanggaran hukum yang berlaku.

Penerapan teori perlindungan hukum penting untuk di implementasikan supaya memberikan perlindungan terhadap pekerja dari perusahaan yang belum memberikan kewajiban atas hak pekerja khususnya dalam segi pengupahan. Dalam Pasal 1 Angka 30 upah adalah hak yang wajib diterima oleh pekerja atas apa yang telah dikerjakan terhadap perusahaan berupa uang sebagai imbalan dari perusahaan terhadap pekerja yang telah disepakati atas perjanjian kerja, kontrak kerja, kesepakatan, dan peraturan yang berlaku. Dilanjut dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Serta ditegaskan kembali dalam Pasal 91 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dasar teori perlindungan hukum bertujuan untuk terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur. Dalam kompleksitas mengenai pengupahan yang belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Teori tersebut sangat membantu untuk terciptanya pemberian perlindungan terhadap pekerja dari hak-hak mereka yang belum terpenuhi oleh pengusaha.

Pada saat wawancara dengan pekerja diperusahaan X dapat diketahui bahwa 11 dari 21 pekerja tersebut tidak mempunyai kontrak kerja dengan perusahaan. Mereka mengatakan bahwa perjanjian yang mereka miliki hanyalah sekedar lisan dan tidak dalam berbentuk perjanjian hitam diatas putih. Hal tersebut berdampak kepada mereka untuk mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota Jepara yang berlaku. Dari hal tersebut mereka sangat mengkhawatirkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara tiba-tiba, selain itu perusahaan juga tidak memberikan layanan jaminan sosial, jam kerja yang melebihi waktu kerja, serta perusahaan mengatur sistem pengupahan dengan dasar lamanya masa kerja diperusahaan.

Maka dari itu pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja atas hak-haknya diterapkan diperusahaan X yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja baik dari awal masa kontrak, sampai dilaksanakan kontrak hingga masa berakhirnya kontrak kerja. Dapat disimpulkan kembali dari tidak adanya kontrak kerja di perusahaan X berdampak kepada pekerja yang seharusnya mendapatkan perlindungan tidak bisa terpenuhi. Perlindungan yang seharusnya diberikan dapat berupa perlindungan sosial, perlindungan teknis, perlindungan ekonomis.

Berdasarkan penelitian pengaturan sistem pengupahan diperusahaan X menggunakan dasar lamanya masa kerja, dapat diketahui bagi pekerja yang sudah lama bekerja upah yang diperoleh mereka lebih dari UMK namun bagi pekerja baru upah yang diperoleh mereka tidak sesuai dengan UMK. Hal tersebut sangatlah bertentangan dengan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Peraturan tersebut merupakan bentuk upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja. Namun tetapi perusahaan X telah melanggar peraturan tersebut.

Upah minimum yang dimaksud dari inti diatas merupakan bentuk pemberian upah sebagai kebutuhan penghidupan yang layak. Larangan pengusaha membayar upah kepada pekerja jauh lebih rendah dari pada upah minimum. Pengaturan pengupahan telah ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha atau serikat kerja yang mana lebih rendah maupun bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.(Shafina, 2020)

Pada saat wawancara dengan manager perusahaan X penulis menanyakan mengenai faktor penyebab perusahaan belum sepenuhnya memenuhi kewajiban memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota Jepara yang berlaku kepada pekerja, beliau menjelaskan bahwa "adapun perusahaan belum sepenuhnya memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota Jepara ada alasan faktor penyebabnya yaitu persaingan bisnis akomodasi penginapan yang semakin meningkat. Hal tersebut tentu sangat menyebabkan perusahaan harus melakukan minimalisir pembiayaan, termasuk upah terhadap pekerja. Seiring berjalannya keadaan ekonomi yang tidak stabil juga dapat menyebabkan perusahaan mengalami penurunan income, yang akan berdampak terhadap perusahaan untuk memenuhi hak pekerja".

Untuk pertanyaan wawancara selanjutnya penulis menanyakan mengenai, apakah perusahaan akan memiliki rencana untuk menyesuaikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota Jepara yang berlaku di Jepara, beliau menerangkan bahwa "tentu perusahaan akan memikirkan bagaimana cara untuk memenuhi kewajibannya agar pekerja mendapatkan haknya. Akan tetapi perusahaan sangat membutuhkan waktu untuk mengatasi kompleksitas permasalahan perusahaan, dan perusahaan sangat memerlukan untuk melakukan peningkatan income tentunya. Serta perlunya mengatur keuangan yang sangat ketat untuk mengantisipasi keadaan ekonomi yang tidak stabil".

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah di perusahaan X belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku di Jepara. Perusahaan X juga telah melanggar peraturan undang-undang ketenagakerjaan. Untuk mengevaluasi peningkatan perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah di perusahaan X, perusahaan harus memenuhi kewajiban untuk membayarkan upah kepada pekerja sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku di Jepara. Selain itu, perusahaan perlu memberikan hak pekerja yaitu jaminan serta tujuan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah di perusahaan X merupakan hal penting. Mendapatkan upah yang layak juga merupakan hak pekerja yang semestinya perusahaan wajib memenuhinya. Dan juga pekerja berhak bersuara untuk mendapatkan hak mereka yang belum terpenuhi oleh perusahaan, seperti halnya mengajukan permohonan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara, mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

### ***Kendala Dalam Menjalankan Hak-Hak Pekerja di Perusahaan X Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003***

Kebijakan upah minimum diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan atau pemberi kerja berkewajiban untuk membayarkan upah kepada pekerja sekurang-kurangnya dapat memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tanpa terkecuali jabatan pekerja. Namun kebijakan upah minimum tersebut masih kebanyakan perusahaan atau pemberi kerja belum sepenuhnya memberikan upah sesuai dengan tempat kebijakan upah minimum itu ditetapkan.(Abduh, 2022)

Upah minimum yang seharusnya menjadi batas minimum untuk pemberian upah kepada pekerja atau buruh yang diharapkan bisa memenuhi kehidupan yang layak bagi mereka. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak pekerja atau buruh yang belum mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan sehingga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Pada semestinya kesejahteraan pekerja merupakan bentuk tujuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan untuk mengupayakan perlindungan terhadap pekerja tentunya dengan memerlukan dukungan khususnya pengusaha dan pekerja.(Fadzillah et al., 2022)

Adanya perlindungan tersebut bertujuan untuk memberikan keamanan terhadap pekerja atau buruh untuk mendapatkan hak yang semestinya diterima tanpa adanya perlakuan diskriminasi sehingga terwujudnya kesejahteraan pekerja atau buruh. Namun tetapi, kenyataanya yang terjadi pada perusahaan X belum sepenuhnya memeberikan perlindungan terhadap pekerjanya. Yang dimana perlindungan yang seharusnya didapatkan pekerja yaitu tidak diberikan kontrak kerja, perlindungan jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, serta sistem pengupahan yang belum sesuai dengan ketetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Jepara yang berlaku.

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki standart operating procedures (SOP), seperti halnya sebuah peraturan yang harus ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh seluruh pekerja. Dengan adanya SOP tersebut prosedur kerja, tata kerja dan sistem kerja pada perusahaan bisa berjalan secara struktural.

Hak pekerja merupakan bentuk aspek penting dalam hubungan kerja. Pemenuhan hak pada pekerja merupakan hak dasar yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau pemberi kerja. Yang mana hal tersebut telah dijaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan terhadap hak dasar, perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan dan penyandang disabilitas, perlindungan terhadap upah, kesenjangan, kesejahteraan serta jaminan sosial".

Adapun dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, terdapat pernyataan terjaminnya hak pekerja pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Akan tetapi dalam praktiknya diperusahaan X pemenuhan hak pekerja belum sepenuhnya terpenuhi oleh perusahaan bagaimana mestinya. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pelanggaran yang dilakukan perusahaan X seperti halnya pembayaran upah minimum pekerja yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku di Jepara.

Dalam Pasal 28 D ayat (2) "setiap warga berhak untuk bekerja, mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dilanjut dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga terdapat pengaturan mengenai pengupahan yaitu Pasal 88 ayat (1) "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Peraturan tersebut sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang telah diuraikan serta diatur lebih lanjut terhadap peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berikut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan pengupahan:

1. Pasal 88 ayat (1) "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"
2. Pasal 90 ayat (1) "pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum"

3. Pasal 91 ayat (1) "pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku"
4. Pasal 91 ayat (2) "dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku"
5. Pasal 1 Angka 30 "upah adalah hak yang wajib diterima oleh pekerja atas apa yang telah dikerjakan terhadap perusahaan berupa uang sebagai imbalan dari perusahaan terhadap pekerja yang telah disepakati atas perjanjian kerja, kontrak kerja, kesepakatan, dan peraturan yang berlaku"

Pekerja merupakan aspek terpenting dalam suatu pembangunan negara. Sama halnya dengan pemenuhan hak pekerja merupakan hal penting yang patuh dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Oleh sebab itu, pemenuhan hak pekerja dapat meningkatkan pembangunan negara yang berkualitas.

Berdasarkan wawancara dengan manager perusahaan X beliau mengatakan "dalam menjalankan pemenuhan hak pekerja perusahaan mendapati dua kendala yaitu pertama kurangnya sosialisasi dari perusahaan terhadap pekerja terkait hak-hak yang seharusnya didapatkan. Kedua kendala yang dihadapi perusahaan yaitu persaingan bisnis akomodasi penginapan yang semakin meningkat. Hal tersebut tentu sangat menyebabkan perusahaan harus melakukan minimalisir pembiayaan, termasuk upah terhadap pekerja. Seiring berjalannya keadaan ekonomi yang tidak stabil juga dapat menyebabkan perusahaan mengalami penurunan income, yang akan berdampak terhadap perusahaan untuk memenuhi hak pekerja.

Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi penginapan, rekreasi dan relaksasi bagi para tamu pengunjung. Berdasarkan hasil penelitian, secara umum pemenuhan hak pekerja diperusahaan X belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Dikarenakan terdapat beberapa kendala dalam menjalankan hak-hak pekerja di perusahaan X, yaitu diantaranya:

1. Kurangnya sosialisasi dari perusahaan terhadap pekerja terkait hak-hak yang seharusnya didapatkan

Dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dijadikan dasar hukum yang mangatur hak-hak pekerja, akan tetapi masih banyak pekerja yang tidak memahami akan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Seperti halnya beberapa pekerja diperusahaan X diantaranya Chandra, Lala, Singgih, Kharis, Rochim, Bayu, Rifky, Dani, Lia, Ahnal, Basir. Hal tersebut dapat menimbulkan terjadinya pelanggaran atas hak pekerja. Untuk mengatasi kendala tersebut perlu adanya pemahaman lebih mendalam terhadap pekerja terkait hak-hak yang seharusnya didapatkan yang bisa dilakukan melalui mediasi, seminar dan diskusi.

2. Persaingan bisnis akomodasi penginapan yang semakin meningkat

Penyebabkan perusahaan harus melakukan minimalisir pembiayaan, termasuk upah terhadap pekerja. Seiring berjalannya keadaan ekonomi yang tidak

stabil juga dapat menyebabkan perusahaan mengalami penurunan *income*, yang akan berdampak terhadap perusahaan untuk memenuhi hak pekerja. Untuk mengatasi kendala tersebut perusahaan X perlu melakukan efisiensi pembiayaan termasuk biaya tenaga kerja.

3. Kurangnya pengawasan terhadap perusahaan dari pemerintah

Pengawasan terhadap perusahaan terkait pelaksanaan hak pekerja merupakan kewajiban yang seharusnya dilakukan pemerintah. Pengawasan tersebut penting untuk memastikan bahwa perusahaan menaati kewajiban sesuai peraturan yang berlaku terhadap pekerja. Akan tetapi, pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan dari pemerintah belum sepenuhnya maksimal dilakukan. Hal ini justru dapat menyebabkan potensi terjadinya pelanggaran hak pekerja. Untuk mengatasi kendala tersebut perlu adanya tindak lanjut untuk memperketat pengawasan terhadap perusahaan dari pemerintah.

Meskipun terdapat adanya kendala dalam menjalankan hak-hak pekerja, perusahaan X tetap semaksimal mungkin berupaya manangani kendala tersebut. Untuk mengatasi kendala tersebut perusahaan X memerlukan upaya dari beberapa pihak mulai dari perusahaan, pekerja, serta pemerintah. Dengan teratasinya kendala tersebut diharapkan pelaksanaan pemenuhan hak pekerja di perusahaan X dapat berjalan sebaik mungkin dari sebelumnya.

### *Upaya Atas Pelanggaran Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Upah Di Perusahaan X Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*

Dalam dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan meberikan jaminan terhadap hak-hak pekerja, terutama dalam hak upah yang layak. Pada perusahaan X, upaya perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah dapat dilakukan mekanisme mulai dari:

1. Penetapan dan ketaatan dalam pemberian upah minimum

Perusahaan berkewajiban membayarkan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan sesuai regional setempat. Yang mana telah ditetapkan peraturan pemerintah dalam pasal 88 hingga 90 undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Pemberian upah jauh dibawah upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah merupakan bentuk pelanggaran hukum dan dapat dikenakan sanksi pidana serta administratif.

2. Dilakukannya pengawasan oleh instansi pemerintah

Diberikannya tugas kesewenangan terhadap Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) untuk melakukan pemeriksaan pelaksanaan kewajiban perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerja. Pekerja yang merasa dirugikan atas hak nya, seperti halnya tidak mendapatkan upah sesuai upah minimum dapat melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker).

3. Penyelesaian perselisihan secara hukum

Perselisihan mengenai upah terhadap pekerja dapat ditempuh jalur penyelesaian dengan cara:

- Perundingan Bipartit

Perundingan pekerja/buruh dengan pengusaha secara langsung

- Perundingan Tripartit  
Mediasi, konsiliasi, arbitrase
- Penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)  
Apabila mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) gagal menghasilkan kesepakatan

Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja untuk mendapatkan hak-haknya dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Dari upaya tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu upaya yang dilakukan oleh Negara terhadap subyek hukum bermaksud memberikan perlindungan terhadap hak-hak subyek hukum baik bersifat preventif maupun represif.(Putra Manuaba & Sadnyini, 2020)

Tujuan diberikannya upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu bertujuan untuk menjamin keharmonisan, rasa aman, tanpa adanya rasa diskriminasi dalam keberlangsungan hubungan kerja.

## SIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah diperusahaan X belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jepara yang berlaku hal tersebut sangat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Dalam meningkatkan perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah diperusahaan X, perusahaan berkewajiban untuk membayarkan upah pekerjanya sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jepara yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan tunjangan terhadap pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kendala dalam menjalankan hak-hak pekerja diperusahaan X diantaranya yaitu kurangnya sosialisasi dari perusahaan terhadap pekerja terkait hak-hak yang seharusnya didapatkan, persaingan bisnis akomodasi penginapan yang semakin meningkat, kurangnya pengawasan terhadap perusahaan dari pemerintah. Untuk mengatasi kendala tersebut perusahaan X memerlukan upaya dari beberapa pihak mulai dari perusahaan, pekerja, serta pemerintah. Dengan teratasnya kendala tersebut diharapkan pelaksanaan pemenuhan hak pekerja di perusahaan X dapat berjalan lebih baik mungkin. Upaya atas pelanggaran perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja untuk mendapatkan hak-haknya dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Tujuan dari upaya tersebut yaitu untuk menjamin keharmonisan, rasa aman, tanpa adanya rasa diskriminasi dalam keberlangsungan hubungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, R. (2022). Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota. *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 3(2008), 38-44. <https://doi.org/10.55357/is.v3i1.211>
- Abdul R Budiono. (2009). Hukum Perburuhan. In Buku (Issue Buruh). PT. Indeks.
- Adil, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik* (Issue January).

- Agishintya, C., & Hoesin, S. H. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum. *Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik)*, 7(3), 93-110.
- Agus, D. (2019). Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(1), 1-25.
- Ahmaddien, I., & Sa'dia, N. H. (2020). Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 22-32.
- Asikin, Z. (2010). *Dasar Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers. <https://books.google.co.id/books?id=N9SqEAAAQBAJ>
- Cokorda Istri Sarawasundhari, I Nyoman Putu Budiartha, & I Made Aditya Mantara Putra. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mendapatkan Upah Tidak Sesuai Umr Pada Uluwatu Collective Company. *Jurnal Konstruksi Hukum*, 4(2), 150-154. <https://doi.org/10.22225/jkh.4.2.6792.150-154>
- CST Kansil. (2007). Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia. In *Jakarta: Balai Pustaka*. balai pustaka.
- Dr. Arifuddin Muda Harahap, M. H. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan* (M. H. Dr. Budi Sastra Panjaitan (ed.)). Literasi Nusantara. <https://books.google.co.id/books?id=N9SqEAAAQBAJ>
- Fadzillah, J., Munawir, Z., & Marsella, M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Tidak Mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Masa Pandemi. *ARBITER: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 4(1), 58-78. <https://doi.org/10.31289/arbiter.v4i1.1205>
- Fajriati, Rafika Ariana, Ratna, Edith dan Lumbanraja, A. (2021). Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). *Notarius*, 14(1), 452-565. <https://doi.org/10.14710/nts.v14i1.39133>
- Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Mastiurlani Christina Sitorus, A. P., & Utomo, S. (2022). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja. *Jurnal Usm Law Review*, 5(2), 809. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>
- Gawati, V. K., & Antari, P. E. D. (2020). Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT. Global Retailindo Pratama. *JMM-Jurnal Masyarakat Merdeka*, 3(1).
- Hadjon, P. M. (2018). Perlindungan Hukum bagi Rakyat. In *Jakarta: Penerbit Utama*. bina ilmu.
- Herdiana dan Hadi Abdul. (2020). Tinjauan Yudiris Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan). *Prosiding Senantiasa*, 1(1), 317-326.
- Jocelyn Cherieshta, Audrey Bilbina Putri, R. (2024). *Penguraian Konsep Tanggung Jawab Dalam Filsafat Hukum: Dari Dimensi Individu Ke Masyarakat*. 10(08), 570-574.

- Khakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Nasir, A. M. M. (2015). Konsep Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia. *Jurnal Nanggroe*, 5, 4(August), 5. [https://www.academia.edu/34142948/Konsep\\_Perlindungan\\_Hukum\\_Da\\_n\\_Hak\\_Asasi\\_Manusia\\_Terhadap\\_Penata\\_Laksana\\_Rumah\\_Tangga\\_Indonesia](https://www.academia.edu/34142948/Konsep_Perlindungan_Hukum_Da_n_Hak_Asasi_Manusia_Terhadap_Penata_Laksana_Rumah_Tangga_Indonesia)
- Nurcahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.
- Nurhayati, Y., Ifrani, I., & Said, M. Y. (2021). Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 2(1), 1-20. <https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14>
- Phillipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu,. In *Jakarta: Penerbit Utama*. PT. Bina Ilmu.
- Putra Manuaba, I. B. K., & Sadnyini, I. A. (2020). Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Jurnal Analisis Hukum*, 1(1), 52. <https://doi.org/10.38043/jah.v1i1.241>
- Putro. (2024). *Ringkasan Eksklusif Upah Minimum Regional dan Pengangguran 2020-2024*. <https://jateng.bps.go.id/id/publication/2024/12/30/774b6be7fea31aae95a8821d/ringkasan-eksekutif-analisis-upah-minimum-regional-dan-pengangguran-2020-2024.html>
- Rahardjo, S. (2018). Ilmu Hukum. In *Bentuk-bentuk, 'Teori Perlindungan Hukum', Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum, 2018, 17-51erlindungan Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Rizky Fadilla, A., & Ayu Wulandari, P. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap PengumpulanData. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(No 3), 34-46.
- Rusli, H., & Sikumbang, R. (2011). *Hukum ketenagakerjaan : berdasarkan UU no.13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait*. Ghalia Indonesia.
- Salim, H. S., & Nurbani, E. S. (2017). Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi Buku Kedua. In *PT Raja Grafindo Persada: Depok*. Raja Gravindo.
- Sari, N. P. N. E., Budiartha, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124-128. <https://doi.org/10.22225/ah.2.1.1613.124-128>
- Shafina, T. (2020). Reformulasi Aturan Larangan Pengusaha Membayar Upah Lebih Rendah dari Upah Minimum. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5 (1)((1)), 68-81.
- Sinaga, NA, & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 06(8), 159-170.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum ketenagakerjaan di Indoneisa*. Pustala Yustisia.
- Subagyo, S., & Nadapdap, G. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan. *Lex Lectio Law Journal*, 1(1), 14-24. <https://doi.org/10.61715/jlexlectio.v1i1.18>
- Suhartoyo. (2020). Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap

Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Administrative Law & Governance Journal*, 3(3).

- Yenny Yorisca. (2020). Pembangunan Hukum Yang Berkelanjutan : Langkah Penjaminan Hukum Dalam Mencapai Pembangunan Nasional Yang Berkelanjutan. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(1), 98–111.
- Abdul R Budiono. (2009). Hukum Perburuhan. In *Buku (Issue Buruh)*. PT. Indeks.
- Asikin, Z. (2010). *Dasar Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers. <https://books.google.co.id/books?id=N9SqEAAAQBAJ>
- CST Kansil. (2007). Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia. In *Jakarta: Balai Pustaka*. balai pustaka.
- Dr. Arifuddin Muda Harahap, M. H. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan* (M. H. Dr. Budi Sastra Panjaitan (ed.)). Literasi Nusantara. <https://books.google.co.id/books?id=N9SqEAAAQBAJ>
- Hadjon, P. M. (2018). Perlindungan Hukum bagi Rakyat. In *Jakarta: Penerbit Utama*. bina ilmu.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Phillipus M. Hadjon. (1987). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Surabaya: PT. Bina Ilmu,. In *Jakarta: Penerbit Utama*. PT. Bina Ilmu.
- Rahardjo, S. (2018). Ilmu Hukum. In *Bentuk-bentuk, 'Teori Perlindungan Hukum', Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum, 2018, 17–51erlindungan Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Rusli, H., & Sikumbang, R. (2011). *Hukum ketenagakerjaan : berdasarkan UU no.13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait*. Ghalia Indonesia.
- Salim, H. S., & Nurbani, E. S. (2017). Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi Buku Kedua. In *PT Raja Grafindo Persada: Depok*. Raja Gravindo.
- Putro. (2024). *Ringkasan Eksklusif Upah Minimum Regional dan Pengangguran 2020–2024*. <https://jateng.bps.go.id/id/publication/2024/12/30/774b6be7fea31aae95a8821d/ringkasan-eksekutif-analisis-upah-minimum-regional-dan-pengangguran-2020-2024.html>