

Optimalisasi Pengawasan terhadap Perusahaan yang Tidak Menerapkan Upah Minimum untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Author:

Ipung Taipah¹

Ismail²

Puguh Aji³

Afiliation:

Universitas Bung Karno^{1,2,3}

Corresponding email

ipungtipung288@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 2024-08-01

Accepted: 2024-08-03

Published: 2024-08-05



This is an Creative Commons License
This work is licensed under a Creative
Commons Attribution-NonCommercial
4.0 International License

Abstrak:

Upah minimum merupakan salah satu standar nominal gaji yang paling rendah yang wajib digunakan sebagai patokan para pengusaha dalam memberikan upah bagi para pekerja di perusahaan mereka. Berdasar kan Pasal 185 ayat 1 UU No.13 th 2003 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pasal 81 angka 63 tentang Cipta Kerja bahwa pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratusjuta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Adapun penulisan dalam hukum ini, penulis menggunakan metode penulisan yang bersifat Yuridis Normatif, yaitu penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan/library research atau data sekunder. Dan untuk pendekatan yang dilakukan penulis menggunakan Pendekatan perundang-undangan/statute approach dan Pendekatan konseptual/ conceptual approach, yaitu Pendekatan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum, Pendekatan perundang-undangan dimana dalam hal ini Undang undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no 11 tahun 2021 tentang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah No.36 tahun 2021 tentang pengupahan. Sampai saat ini Penetapan upah minimum masih menghadapi kendala di beberapa daerah di antaranya mekanisme bersifat tidak pasti sehingga upah minimum sulit untuk di terapkan. Hal ini bisa kita lihat di beberapa wilayah salahsatunya di wilayah kota jakara bisa kita temukan masih banyak pekerja yang menerima upah di bawah Rp 5 jt, padahal untuk upah UMP di kota jakarta saat ini adalah Rp 5.067.381,-

Kata kunci: Upah, Tenaga kerja, Hukum Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Pengupahan merupakan salah satu topik ketenagakerjaan yang paling sering di tanyakan oleh pekerja. Dalam rangka mengatur kebijakan terkait pengupahan. Pemerintah menerbitkan peraturan turunan dari undang – undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Adapun peraturan yang di maksud adalah peraturan pemerintah (PP) Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. Peraturan ini merupakan peraturan terbaru yang di buat oleh pemerintah sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/ buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tingkat upah minimum ditentukan oleh empat pihak yang salingterkait yaitu dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja, DewanPengupahan Nasional yang merupakan lembaga independen terdiri daripakar, praktisi dan lain sebagainya yang bertugas memberikan masukankepada pemerintah, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI)sebagai penyalur aspirasi pekerja, dan wakil pengusaha melalui APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Mereka bertugas

mengevaluasi tingkat upah minimum yang berlaku pada saat tertentu dan memutuskan apakah tingkat upah tersebut sudah saatnya untuk dinaikkan atau belum.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai Upah pekerja yang telah bekerja di suatu perusahaan. Upah merupakan salah satu unsur esensial dalam hubungan kerja, karena keberadaan upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi pekerja/buruh untuk mencapai kehidupan yang layak bagi dirinya dan juga keluarganya. Upah dalam UU no 13 th 2003 pasal 1 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam dunia ketenagakerjaan, upah merupakan masalah krusial, kebiakan yang kurang adil dalam pembayaran upah dapat menimbulkan konflik antara pekerja dan perusahaan oleh karena itu perlu di lahirkan peraturan perundang-undangan yang mengatur upah secara adil, wajar dan professional. Pengaturan upah tidak hanya sebatas teknis perhitungan dan pembayaran, tetapi harus juga membahas proses dan mekanisme upah dan pesangon itu di terapkan. Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umum nya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktivitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk melaraskan antara upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan penyampaian produktifitas kerja yaitu dengan memperhatikan: Kebutuhan hidup pekerja, Kesenjangan sosial, Prestasi kerja, dan Nilai kemanusiaan dan harga diri.

Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas:

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten / kota,
- b) Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah propinsi atau kabupaten /Kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, upah minimum di tetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Propinsi dan atau bupati walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan. Pengusaha dilarang membayar upah minimum lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu bayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan, tata cara pengguhan diatur dengan keputusan Menteri.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan pengawasan terhadap perusahaan yang tidak menerapkan UMP/UMR?
2. Bagaimana mengoptimalkan pengawasan Dinas tenaga kerja terhadap pengusaha yang tidak menerapkan UMP/UMR untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan?

Studi litelatur

Teori Negara Kesejahteraan: Pandangan dari Esping-Andersen menekankan bahwa negara kesejahteraan pada dasarnya mengacu pada peran negara yang aktif dalam mengelola dan mengorganisasi perekonomian yang di dalamnya mencakup tanggung jawab negara untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warga negaranya.

Teori Pengawasan: menurut Mc. Farland Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

Sistem Pengupahan Di Indonesia

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Menurut Soedarjadi (2009:115) sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu:

1. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
2. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya;
3. Menyediakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.

Sedangkan Ridwan Halim (2001:84) menjelaskan bahwa dalam menentukan upah untuk tenaga kerja, biasanya pemberi kerja memperhatikan hal, sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yang telah diberikan oleh tenaga kerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai, energi dan keterampilan yang disumbang secara fisik, mental, dan sosial;
2. Melihat dan melakukan survei dengan perusahaan sejenis atas upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama; dan
3. Pemberian insentif kepada tenaga kerja yang rajin dan berprestasi istimewa sehingga menaikkan produktivitas; Pemberian upah juga harus dilakukan dengan melihat kebutuhan riil minimum tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dan keluarganya dapat hidup layak.

Metode Penelitian

Dalam hal ini penulis menggunakan metode penelitian Yuridis Normatif, yaitu penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder, Penelitian ini dilakukan guna untuk mendapatkan bahan-bahan berupa: teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan hukum yang berhubungan dengan pokok bahasan. Adapun sumber bahan hukum yang saya gunakan adalah: Sumber bahan Hukum Primer & Sekunder, Sumber bahan Hukum Primer, yaitu: sumber bahan hukum yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yaitu : UUD 1945, UU No.13 Th 2003 tentang ketenagakerjaan, PP No.36 Th 2021 Tentang Pengupahan, Permasalahan-Permasalahan Hukum, Putusan Pengadilan, Sumber Bahan Hukum Sekunder, yaitu: sumber bahan hukum yang didapatkan dengan mengkaji dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian, baik berupa buku-buku, jurnal ilmiah, data-data dari internet, dan juga sumber tertulis lainnya.

Hasil

Perkembangan system pengupahan di Indonesia

Konsep dasar upah minimum diperkenalkan pada 1956. Kala itu, konsep dibuat bertujuan mengatasi

kesenjangan upah, antara lain pada upah lajang, upah berkeluarga, dan upah single parent. Kebijakan pengupahan dikeluarkan pada 1980, sementara peraturan teknisnya dikeluarkan pada 1989. Setelah rezim Orde Baru runtuh, dua tahun kemudian terdapat beberapa perubahan dalam kebijakan upah minimum. Dari upah minimum regional (UMR), UMR tingkat I dan UMR tingkat II, menjadi UMP dan UMK. Masa peninjauan upah minimum juga diubah. Sejak tahun 2000, kenaikan upah minimum ditetapkan setahun sekali oleh pemerintah daerah. Sebelumnya, kenaikan upah minimum ditetapkan dua tahun sekali oleh pemerintah pusat.

Selama masa pemerintahan Orde baru, serikat buruh hanya diwakili Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan pengusaha diwakili oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo). Perwakilan pemerintah mendominasi dewan pengupahan. Setelah Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbit, institusi perumus upah minimum berganti dari dewan penelitian pengupahan nasional/daerah menjadi dewan pengupahan nasional, dewan pengupahan kabupaten, dan dewan pengupahan kota.

Setelah Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbit, institusi perumus upah minimum berganti dari dewan penelitian pengupahan nasional/daerah menjadi dewan pengupahan nasional, dewan pengupahan kabupaten, dan dewan pengupahan kota. Komposisi unsur pemerintah, serikat pekerja/buruh, dan pengusaha menjadiimbang. Fungsi survei harga yang dulu hanya dilakukan oleh unsur pemerintah berubah menjadi melibatkan semua unsur di dewan pengupahan. Komposisi unsur pemerintah, serikat pekerja/buruh, dan pengusaha menjadiimbang. Fungsi survei harga yang dulu hanya dilakukan oleh unsur pemerintah berubah menjadi melibatkan semua unsur di dewan pengupahan. Kemudian, dalam kurun waktu antara 2013 dan 2015, terjadi lagi perubahan drastis dalam kebijakan upah minimum, yakni dihilangkannya besaran kenaikan upah sektoral dan keharusan negosiasi sektoral untuk merumuskan upah sektoral. Lalu berturut-turut terjadi perubahan formula. Ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang diperbarui dengan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Upaya Pengawasan dalam penerapan upah

- Menetapkan standar pengawasan UMP yaitu pengawasan upah minimum provinsi dilakukan oleh Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam pasal 176 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- Mengadakan penilaian pengawasan penerapan UMP, karena msh byk nya perusahaan belum mempunyai ukuran standar untuk memahami peraturan tentang pemberian upah yang berlaku. Selain menyebabkan pemberian upah dibawah batas minimum, perusahaan yang tidak memahami ketentuan pengupahan sehingga sangat menghambat proses pengawasan.
- Diperlukan tindakan perbaikan dari hasil pengawasan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pelanggaran ketentuan pengupahan ataupun menyangkut kinerja personil pengawas untuk dilakukan perbaikan ataupun pemberian sanksi terkait palanggaran ketentuan pemberian upah.

Optimalisasi pengawasan penerapan upah

Dalam hal meningkatkan pengawasan perlu melakukan bberapa tindakan, adapun beberapa tindakan yang dapat di lakukan dalam melakukan pengawasan sbb:

1. Pemerintah (Dinas Tenaga kerja) perlu terjun langsung kelapangan untuk mendatangi setiap perusahaan yang mengecek apakah mereka sudah melakukan penerapan upah minimum atau belum.
2. Pemerintah perlu penambahan sarana transportasi untuk menunjang aktifitas pengawasan personil pengawas di lapangan.
3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan pengawasan di lapangan, perlu melakukan pembinaan yang lebih intensif kepada seluruh perusahaan.
4. Perlu penambahan personil pengawas dalam melakukan pengawasan.

Pengaturan upah sebagai hukum masa datang (iusconstituendum) . Pengaturan upah untuk masa akan datang sebagai hukum yang ideal yang mengandung falsafah berdasarkan prinsip keadilan, norma hukum yang berdasar prinsip kepastian hukum dan memberikan kemanfaatan hukum, yaitu:

- Untuk mewujudkan prinsip keadilan dalam pengaturan upah, maka perlu diperhatikan: moralitas, asas-asas hukum secara umum, asas-asas hukum pengupahan yang adil, upah harus dapat menjaga kelangsungan usaha perusahaan, memperhatikan standar upah terendah sesuai dengan jaring pengaman upah sebagai wujud dari perlindungan upah.
- Pengaturan upah yang berdasarkan prinsip kepastian hukum, baik dalam hukum privat maupun dalam hukum publik. Dalam hukum privat kepastian hukum diwujudkan pada Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama. Dalam lapangan hukum publik kepastian hukum diwujudkan melalui norma hukum dalam Peraturan Perundang-undangan yaitu: pasti sumber hukumnya; peraturan itu dibentuk oleh pejabat yang berwenang; jelas tujuan hukumnya; adanya kesesuaian materi muatan dengan hierarki Peraturan Perundang-undangan; diumumkan kepada publik; peraturan itu tidak berlaku surut; rumusan yang dimengerti umum; tidak bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi; peraturan itu logis; dapat diterima masyarakat.
- Pengaturan upah di masa akan datang selayaknya berdasarkan prinsip kemanfaatan hukum bagi pekerja, pengusaha, pejabat pemerintah, dan masyarakat.

Pembahasan

Macam-macam pengawasan:

- 1) Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan atau unit organisasi tertentu, Pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat (built in control) atau pengawasan yang dilakukan secara rutin oleh seorang atasan / lembaga terkait.
- 2) Pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi atau Pengawasan yang dilakukan atas nama pimpinan organisasi minta bantuan pihak luar organisasinya. Permintaan bantuan pemeriksaan/ pengawasan dari pihak luar organisasi, misalnya perusahaan konsultan, akuntan swasta, dan sebagainya. Permintaan bantuan pemeriksaan/pengawasan dari pihak luar ini biasanya dilakukan pada suatu perusahaan dengan maksud-maksud tertentu, misalnya untuk mengetahui efisiensi kerjanya, untuk mengetahui jumlah keuntungan, untuk mengetahui jumlah pajak yang harus dibayar, dan sebagainya.

- 3) Pengawasan preventif lebih dimaksudkan sebagai, “pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan.” Lazimnya, pengawasan ini dilakukan pemerintah dengan maksud untuk menghindari adanya penyimpangan pelaksanaan keuangan negara yang akan membebankan dan merugikan negara lebih besar. Di sisi lain, pengawasan ini juga dimaksudkan agar sistem pelaksanaan anggaran dapat berjalan sebagaimana yang dikehendaki. Pengawasan preventif akan lebih bermanfaat dan bermakna jika dilakukan oleh atasan langsung, sehingga penyimpangan yang kemungkinan dilakukan akan terdeteksi lebih awal.
- 4) Pengawasan represif adalah “pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan.” Pengawasan model ini lazimnya dilakukan pada akhir tahun anggaran, di mana anggaran yang telah ditentukan kemudian disampaikan laporannya. Setelah itu, dilakukan pemeriksaan dan pengawasannya untuk mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan.

Kesimpulan

1. Bahwa Pengaturan dan Pengawasan yang ditetapkan oleh pemerintah Pada dasarnya sudah baik, namun hanya saja penerapannya yang masih kurang & banyak yang menyimpang dari peraturan hukum ketenagakerjaan.
2. Penerapan upah minimum dalam standar pengawasan masih belum maksimal & sulit untuk diterapkan. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat perusahaan yang memberikan upah dibawah standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Saran

1. Perlu adanya peran pemerintah untuk terus mengontrol, agar aturan-aturan yang sudah dibuat tersebut dapat terlaksana dengan baik sehingga kesejahteraan semua karyawan dapat terjamin.
2. Peran pemerintah yaitu Dinas Tenaga kerja baik pusat / Propinsi dapat lebih aktif lagi dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, dan perlu adanya pengawasan yg lebih ketat lagi dengan sistem pengawasan secara rutin dan terjun langsung kelapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Undang - Undang

Republik Indonesia. *Undang – undang dasar 1945*

Republik Indonesia Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (32). (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).*

Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan PP Nomor 78 Tahun 2015.*

Buku – Buku

Chales Zhastrow, *Introduction to Social Work and Social Welfare* (Belmont: Cengage Learning, 2010)

Darmawan Tribowo dan Sugeng Bahagijo, *Mimpi Negara Kesejahteraan* (Jakarta: Pustaka LP3ES, 2006)

Eddy Kiswanto, *Negara Kesejahteraan (Welfare State) Mengembalikan Peran Negara Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial di Indonesia*, 2005, hal 98.

Gøsta Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, 1990, hlm 113

Karl E. Case dan Ray C. Fair, *Prinsip-Prinsip Ekonomi*, Edisi Terjemahan, Jilid Ke-2, Edisi Ke-8, Jakarta: Erlangga, Hlm. 226

Khuzaifah Dimiyati, Absori, Klik Wardiono, Elviandri. *Geneologi Negara: Hegemoni Koorporatokrasi Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia*. Genta Publishing: Yogyakarta, 2020. hlm 55

Maringan Masry Simbolon, *Dasar – Dasar Administrasi dan Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia: 2004)

Marjan Miharja, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta, 2018

Jurnal

Abdillah Priyo Hutomo, *Pelaksanaan Pemberian Upah*, Fakultas Hukum UMP, 2019

Achmad Arney Iskandar, *Akibat Hukum Bagi Perseroan Terbatas Yang Memberi Upah Kepada Pkerjanya Dibawah Ketentuan Upah Minimum Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal ilmu hukum dan tata Negara, 2023

Arrista Trimaya, *pemberlakuan upah minimum dalam sistem pengupahan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja*. Jurnal Aspirasi Vol. 5 No. 1, Juni 2014

Anggi ilham pratama, *pengawasan penerapan upah minimum Kota (umk) di Kota Batam*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau. 2015

Akhmad Nazar Virgiawan, *Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja*, Journal of International Multidisciplinary Research 2023

Angelia Wijaya, *Kumpulan artikel hukum*, Perqara 2023

Ayu Triwulandari Suhartono, *Perlindungan hukum terhadap pekerja untuk mendapatkan upah minimum menurut perppu nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja* Cecillia. Jurnal Konstruksi Hukum 2024

Chika Agishintya, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum* Jurnal Universitas hukum Indonesia 2021.

Cipta Indralestari Rachman, *Korelasi konsep negara kesejahteraan menurut gøsta esping- Andersen dengan pancasila dalam pengaturan otonomi daerah di Indonesia*, Universitas Pancasila

Devanto Shasta, *kebijakan upah minimum untuk perekonomian yang berkeadilan: tinjauan uud 1945*. Journal of Indonesian Applied Economics. Vol. 5 No. 2 Oktober 2011

Devanto Shasta Pratomo, *Kebijakan upah minimum untuk perekonomian yang berkeadilan: tinjauan UUD 1945*, Jurnal of Indonesian Applied Economics Vol. 5 No. 2 Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya 2011

Verra Nitta Turere, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*, Jurnal EMBA Vol 1 No. 3 (2013)

Wihelms Jemarut, *Penetapan upah minimum dalam perspektif teori keadilan john rawls*,

Jurnal Interpretasi Hukum, 2023

Wiwin Agustian, *konsep pengupahan dalam manajemen syariah*. Jurnal Universitas Bina Darma 2020

Media Masa

<https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-upah-minimum> dalam-uu-cipta-kerja-terbaru

<https://inspektoratdaerah.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-pengawasan-82>

<https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/12/04/kebijakan-upah-minimum-dari-rezim-ke-pemerintahan> rezim-