



CAKRAWALA HUKUM

MAJALAH ILMIAH FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA

Volume 26 Issue 1, March 2024

P-ISSN : 1411-2191

E-ISSN : 2723-0856

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

Pengaruh Politik Hukum Terhadap Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia

Rusito; Doni Adi Supriyo

Faculty of Law, Universitas Diponegoro, Indonesia

Corresponding author: doniadisupriyo@unwiku.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

- Submitted: 16/2/2024
- Accepted: 3/3/2024
- Published: 14/3/2023

How to cite:

Rusito., Supriyo, DA. (2024), Implementasi Pengaruh Politik Hukum Terhadap Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia., Cakrawala Hukum, 26 (1), 45-51

ABSTRACT

Legal politics concerns the issue of legal renewal - to understand the direction of legal politics trying to make rules that will determine how to understand the direction of human action. Legal development in Indonesia must first understand the politics of national law adopted in Indonesia. humans act. investigate what changes must be made in the law that is currently in effect in order to be in accordance with social werkelijkheid (social reality). Basically, labor issues are a social, political, and economic agenda that are quite crucial in modern countries, because actual employment issues are not only the relationship between workers and employers, but more broadly also include issues of the economic system of a country and at the same time the social system. the politics. Therefore, the economy and politics of a country will greatly determine the pattern and color.

Keyword: Analysis, Legal Protection, Remuneration

Abstrak. Politik hukum menyangkut persoalan pembaharuan hukum - untuk memahami arah politik hukum berusaha membuat kaidah-kaidah yang akan menentukan bagaimana seharusnya untuk memahami arah manusia bertindak. Pembangunan hukum di Indonesia terlebih dahulu harus memahami politik hukum nasional yang dianut di negara Indonesia. manusia bertindak menyelidiki perubahan-perubahan apa yang harus diadakan dalam hukum yang sekarang berlaku supaya menjadi sesuai dengan sosial *werkelijkheid* (kenyataan sosial). Pada dasarnya masalah ketenagakerjaan merupakan agenda sosial, politik, dan ekonomi yang cukupkrusial di negara-negara modern, sebab masalah ketenagakerjaan sebenarnya tidak hanya hubungan antara para tenaga kerja dengan pengusaha, tetapi secara lebih luas juga mencakup persoalan sistem ekonomi dari sebuah negara dan sekaligus sistem politiknya. Oleh karena itu, ekonomi dan politik suatu negara akan sangat menentukan corak dan warna. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Hukum ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum yang lengkap termasuk perlindungan hukum mengenai pengupahan.

Kata kunci: Analisis, Perlindungan Hukum, Pengupahan

Copyright © 2019 Cakrawala Hukum. All rights reserved.

I. Pendahuluan

Setiap orang membutuhkan pekerjaan baik itu bekerja secara mandiri maupun bekerja pada orang lain. Selanjutnya setiap orang yang bekerja itu juga membutuhkan imbalan yang disebut dengan upah. Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini tertulis dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang berbunyi sebagai berikut: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Makna pasal ini sebenarnya sederhana, bahwa semua bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh warga negara Indonesia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya harus berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan yang berlaku secara universal.

Ketentuan dalam pasal ini kemudian dipertegas lagi dengan Pasal 28D ayat (2). Pasal ini menyatakan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dari pasal ini maka dapat disimpulkan bahwa mendapat imbalan yang adil dan layak adalah hak tenaga kerja (tenaga kerja) yang dilindungi oleh Undang-Undang. Sangat disayangkan bahwa hak dasar tenaga kerja untuk menerima upah yang layak yang sebenarnya telah dilindungi oleh Undang-Undang ini nampaknya belum terwujud.

Kenyataan yang ada justru menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia masih belum tercapai. Kondisi tenaga kerja di Indonesia masih sangat lemah, miskin dan termarginalisasikan. Upah yang mereka terima sering tidak mencukupi untuk menghidupi diri dan keluarganya. Padahal kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara upah yang mereka terima relatif tetap. Bahkan setelah reformasi berjalan selama belasan tahun, tenaga kerja masih juga menghadapi berbagai macam persoalan krusial, baik dalam konteks eksternal seperti relasi tenaga kerja dengan pemerintah dan pengusaha. Maupun problem internal seputar mutu sumber daya mereka hingga konflik kepentingan antar pengurus serikat tenaga kerja. Hal ini cenderung membawa tenaga kerja ke posisi tawar yang lemah. Pemerintah sebenarnya sudah berusaha untuk memperbaiki kehidupan tenaga kerja. Salah satu sarana yang digunakan untuk memperbaiki kehidupan tenaga kerja adalah dengan menetapkan aturan-aturan mengenai pengupahan. Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan tenaga kerja adalah agar tenaga kerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya. Besaran upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja tidaklah sama di setiap daerah. Indonesia mengenal konsep upah minimum kabupaten/ kota (UMK) yang meskipun ditetapkan oleh pemerintah namun besarnya tergantung pada daerah masing-masing. Sampai saat ini, persoalan penetapan upah selalu menjadi masalah yang krusial bagi tenaga kerja, industri pemberi kerja dan pemerintah. Setiap tahun pada saat penetapan upah minimal di daerah-daerah selalu menjadi seperti ajang "perang" bagi para tenaga kerja untuk sedikit berharap agar upah yang akan ditetapkan oleh pemerintah pada tahun tersebut akan mampu meningkatkan kesejahteraan mereka. Masalahnya kemudian apakah upah minimum yang ditetapkan tersebut telah layak dan adil sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja? Di sisi lain, jika pemerintah menaikkan upah tenaga kerja maka pemerintah khawatir daya saing yang dimiliki oleh industri manufaktur Indonesia yang terletak pada upah tenaga kerjanya yang murah akan menurun jika dibanding dengan negaranegara lain, terutama negara-negara di kawasan ASEAN. Menghadapi kondisi ini ternyata posisi pemerintah lebih memihak kepentingan pengusaha dan kurang berani menaikkan upah tenaga kerja pada kondisi yang lebih layak. Politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih memprihatinkan. Hal ini disebabkan karena seluruh kebijakan hukum dan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tidak berpihak pada tenaga kerja itu sendiri, ukuran yang dapat terlihat adalah meningkatnya gelombang aksi tenaga kerja untuk turun kejalan menuntut perbaikan secara struktural. Dengan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA),

maka masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia akan bertambah. Tantangan dengan hadirnya tenaga kerja asing dengan upah yang lebih tinggi dapat menimbulkan kecemburuan diantara tenaga kerja kita. Penyebabnya adalah upah yang diterima oleh tenaga kerja kita dirasa belum layak untuk memenuhi kesejahteraan dan kehidupan mereka.

Sementara disisi lain jika upah minimum tenaga kerja di Indonesia diminta untuk terus dinaikkan, tetapi tidak diimbangi dengan produktifitas dan ketrampilan tenaga kerja itu sendiri, perusahaan terutama yang berbasis modal asing dapat dengan mudah memindahkan modalnya dari Indonesia ke negara lain. Akibatnya, tenaga kerja di Indonesia dapat kehilangan mata pencahariannya. Maka, tantangan bagi politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada umumnya, dan pengupahan pada khususnya adalah adanya suatu peraturan yang memihak kepada kepentingan tenaga kerja secara seimbang, bukan hanya memihak kepentingan pemilik modal semata. Harapan ini bukanlah suatu hal yang muluk, karena kembali ke makna yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, bahwa setiap warga negara, berhak untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja adalah upah yang layak dan adil, bukan hanya dimata pemberi upah dan pemerintah, tetapi terutama bagi tenaga kerja itu sendiri.

II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yuridis normatif. Pada metode penelitian ini, peneliti memaparkan jenis penelitian yang digunakan hukum normatif, metode pendekatan perundang-undangan, lebih menitikberatkan kepada tinjauan kepustakaan karena menggunakan bahan sekunder sebagai bahan utamanya yaitu peraturan perundang-undangan, buku-buku, hasil pengkajian sebelumnya yang masih berkaitan dengan objek kajian.

III. Hasil dan Pembahasan

Pengertian Tenaga Kerja menurut Pasal 1 angka 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pegawai formal, pegawai informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas dari pekerja/ buruh.¹

Berdasarkan ketentuan pasal 28 huruf d ayat (2) yang berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah sebagai berikut : "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 akan dilakukan". Perlindungan di bidang pengupahan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar tenaga kerja. Perlindungan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diberikan pada tenaga kerja pada umumnya.

Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm.1.

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) 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 pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Mengenai Upah atau pengupahan, Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian 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 diberikan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa:²

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah yang diterima pekerja/buruh harus dinyatakan dengan uang.
- c. Upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

Sedangkan yang dimaksud dengan Upah minimum sebagaimana tercantum dalam pasal 88 ayat (3) huruf a UU no,13 tahun 2003, ditetapkan oleh Pemerintah dalam ketentuan pendapatan Upah Minimum yang diarahkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada tanggal 23 Oktober 2015 yang merupakan penjabaran dari Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, formulasi upah ke depannya dihitung hanya sekedar angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah (BPS) walaupun awalnya Upah Minimum itu juga berasal dari Kebutuhan Hidup layak (KHL) yang mana dasar KHL itu hanya dilakukan peninjauan setiap lima tahun sekali.. Sesuai pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 juga mengemukakan konsep penghasilan total yang diterima oleh pekerja/buruh. Di dalam pasal 4 ayat (2) berbunyi: Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:

² Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*. (Banten: Universitas Terbuka, 2014)hlm.31

- a. Upah; dan
- b. Pendapatan Non-upah

Yang dimaksud upah terdapat dalam pasal 5 ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut : Upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen :

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Selain itu, yang dimaksud non upah terdapat dalam pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 bahwa :

1. Pendapatan non upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan.
2. Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa :
 - a. Bonus;
 - b. Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
 - c. Uang servis pada usaha tertentu.

Ada beberapa pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga banyak aksi demo yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang menganggap bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan hanya berpihak kepada kepentingan pengusaha dan tidak mementingkan nasib pekerja/buruh untuk mendapatkan upah layak.

Beberapa hal baru yang diperhatikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang prinsipnya tentang masalah pengupahan:

1. Dalam pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menyatakan bahwa kenaikan upah hanya berdasarkan formula inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan lembaga pemerintah (BPS). Dengan mengabaikan survey harga-harga kebutuhan pokok setiap tahunnya yang menjadi patokan Komponen Hidup Layak (KHL). Hal ini bertentangan dengan pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ayat ini Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Dalam pasal 45 dan pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, kewenangan Dewan Pengupahan menjadi tertutup dalam menentukan besaran upah karena diambil alih juga oleh BPS. Dewan Pengupahan yang termasuk di dalamnya terdiri dari Serikat Pekerja. Hal ini bertentangan dengan pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah minimum ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan.

Dewan Pengupahan, dalam hal penetapan besaran upah minimum, hanya berwenang memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur, Bupati/Walikota, atas peninjauan kebutuhan hidup layak yang ditinjau setiap 5(lima) tahun sekali, sesuai dengan Pasal 43 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Melihat hal tersebut, maka tidak heran banyak pekerja/buruh yang menolak isi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini karena tidak melindungi hak pekerja mengenai masalah pengupahan.

Contoh Perlindungan pengupahan pekerja/buruh diatur dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 308 - Tahun 2019 tentang Upah Minimum Propinsi (UMP) Pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/ Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020. Besaran Upah Minimum Propinsi (UMP) Jawa Tengah sebesar Rp. 1.742.015,22. Sedangkan besaran upah minimum Kabupaten/kota untuk

kota semarang ditahun 2020 sebesar Rp 2.715.000,-. Besaran upah minimum yang sudah disahkan tersebut berlaku bagi seluruh pekerja/buruh yang ada di Kota Semarang

Masalah ketenagakerjaan

1. Pendidikan

Sektor pendidikan salah satu yang menjadi sorotan. Penyebabnya adalah tidak meratanya kualitas standar pengajar, rendahnya kualitas calon tenaga kerja, karakter kebiasaan calon tenaga kerja yang kurang baik, serta kurangnya lapangan kerja yang sesuai dengan bidang pendidikan. Hal tersebut menandakan bahwa pendidikan tinggi tidak menjamin calon tenaga kerja terdidik mendapatkan pekerjaan baik sesuai bidang maupun di luar bidang studi.

2. Keterampilan

Memiliki sejumlah keterampilan sangat diperlukan bagi tenaga kerja. Dengan mengantongi keterampilan tertentu dapat menjadi nilai tambah para tenaga kerja dalam persaingan mendapatkan pekerjaan. Biasanya, faktor ekonomi turut berperan dalam menghambat para tenaga kerja mendapatkan keterampilan tertentu lantaran keterbatasan biaya. Namun bukan berarti skill atau keterampilan sulit didapatkan. Saat ini sudah banyak program pelatihan, workshop, maupun sertifikasi yang bisa diakses secara gratis guna meningkatkan daya saing.

3. Alih Daya atau Outsourcing

Sedari dulu tenaga kerja alih daya atau outsourcing selalu menjadi permasalahan berulang terlebih saat ketok palu UU Cipta Kerja. Sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja, tenaga kerja alih daya kerap mendapatkan upah di bawah standar minimum regional dan tidak mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai.

4. PHK

Pesangon karyawan PHK seringkali tidak sesuai nominalnya, lama prosesnya, bahkan tidak dibayarkan. PHK karyawan bisa terjadi karena banyak hal di antaranya perusahaan pailit, peleburan, pemisahan, pengusaha tidak bersedia menerima tenaga kerja di perusahaan. Selain itu, kondisi pandemi corona juga membuat ekonomi lesu yang mengakibatkan banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan membuat pekerja kehilangan pekerjaan.

5. Persebaran Tenaga Kerja yang Tidak Merata

Pulau Jawa masih menjadi sasaran bagi warga luar pulau untuk mengadu nasib dan mencari penghasilan atau pun pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentu berdampak pada tidak meratanya pembangunan dan pengembangan sumber daya di daerah lain.

IV. Penutup

Kondisi politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia dianggap masih memprihatinkan karena seluruh kebijakan hukum dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat dikatakan tidak berpihak pada buruh. Kondisi tenaga kerja Indonesia meskipun reformasi telah mencapai angka tujuh belas tahun masih menghadapi berbagai masalah baik politik, ekonomi, budaya maupun hukum. Dapat disimpulkan bahwa Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia belum menemukan suatu bentuk yang jelas dan tegas. Politik hukum ketenagakerjaan yang permanen dalam UUD 1945 dalam penerapannya ternyata banyak dipengaruhi oleh konstelasi politik yang ada dalam setiap rezim pemerintahan. Sedangkan dalam hal perlindungan upah, politik hukum di Indonesia tidak menunjukkan kenyataan regulasi yang diinginkan oleh tenaga kerja. Penghitungan upah minimum masih didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak seorang pria lajang hal ini berarti menghilangkan kebutuhan tenaga kerja untuk juga memenuhi kebutuhan keluarganya.

Daftar Pustaka

- Abdul Khakim. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2013)
- Farahwati, "Hakekat Hukum Untuk Mewujudkan Aspek Hukum Yang Berkeadilan", Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Vol. 4 No.1, Juni 2019.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
- <http://ejournal.unira.ac.id/index.php/yustitia/article/view/402>
- [file:///C:/Users/my/Downloads/hk_628_slide_politik_hukum_ketenaga_kerjaan_di_indonesia%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/my/Downloads/hk_628_slide_politik_hukum_ketenaga_kerjaan_di_indonesia%20(3).pdf)
- <https://disnakertrans.bantenprov.go.id/Berita/topic/306>
- <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/view/79/61>
- <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/justitia/article/view/7159/pdf>
- Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Purbadi Hardjoprajitno, dkk, Hukum Ketenagakerjaan. (Banten: Universitas Terbuka, 2014)
- Laurensius Arliman, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", Jurnal Selat, Vol. 5 No.1, 2017.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Zulkarnain Ibrahim, Hukum Pengupahan Indonesia Berkeadilan Substantif (Palembang: Unsri Press, 2019).