

Faculty of Law–Universitas Wijayakusuma

Vol.6, No. 1, Juni 2024

P-ISSN: 2722-9149

E-ISSN: 2722-9157

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (cc-by)

Pertimbangan Besaran Upah Minimum Kabupaten Banyumas Oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Banyumas

Haris Kusumawardana; Agoes Djatmiko; Wahyu Hariadi

E-mail: kusumawardanaharis@gmail.com

Dosen Fakultas Hukum, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Abstract

This paper is entitled Considerations of the Banyumas Regency Minimum Wage Amount by the Banyumas Regency Wage Council. This study aims to determine the process of implementing the Banyumas Regency minimum wage in 2023. This research is a sociological juridical research with the subject of study by the Banyumas Regency Manpower, Cooperatives and SMEs Service. The aim of this research is to build synergy between the Banyumas Regency Wage Council and the obstacles in determining the minimum wage in Banyumas Regency. Wages are income received by workers in the form of money, which includes not only wages/salaries, but also overtime and allowances received on a regular basis, excluding holiday allowances which are annual, quarterly, and other allowances which are not routine. Wages are all kinds of payments arising from work contracts, regardless of the type of work, which are a form of income received by workers as compensation for the work they do. To determine the district minimum wage in accordance with community standards, the district minimum wage is determined by the government, namely the district Department of Manpower, Cooperatives and Small and Medium Enterprises.

Keywords: Wages, Wage Council, Banyumas Regency

Abstrak

Karya tulis ini berjudul Pertimbangan Besaran Upah Minimum Kabupaten Banyumas Oleh Dewan Pengupahan Kabupaten Banyumas. Studi ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan upah minimum Kabupaten Banyumas Tahun 2023. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis sosiologis dengan subjek kajian Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membangun sinergitas dari Dewan Pengupahan Kabupaten Banyumas dan kendala dalam menetapkan besaran upah minimum di Kabupaten Banyumas. Upah merupakan pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang, yang mencakup bukan hanya upah/ gaji, tetapi juga lembur dan tunjangan tunjangan yang diterima secara rutin atau reguler, tidak termasuk Tunjangan Hari Raya yang bersifat tahunan, kwartalan, tunjangan-tunjangan lain yang bersifat tidak rutin. Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaannya yang merupakan bentuk penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Untuk menentukan penetapan upah minimum kabupaten agar sesuai dengan standar kebutuhan masyarakat, maka upah minimum kabupaten ditentukan oleh pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah kabupaten.

Kata kunci: Upah, Dewan Pengupahan, Kabupaten Banyumas

Copyright©2019WijayakusumaLawReview.Allrightsreserved.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum sudah tentu membuat regulasi atau aturan mendasar terkait negara dengan warganya, dalam hal ini buruh atau pekerja seperti halnya dalam dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal tersebut menjelaskan bahwa sudah menjadi tugas negara untuk menjamin warga negara atas dasar adanya pekerjaan sebagai hak warga negara serta penghidupan yang wajar dan layak juga perlu adanya pembangunan dalam hubungan kerja. Pembangunan tenaga kerja diperlukan untuk meningkatkan tenaga kerja dan meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Selain berlakunya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, banyak peraturan yang diberlakukan mengenai ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan atau perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diharmonisasikan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Berdasarkan Pasal 1 ayat (2)

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Sedangkan pekerja/ buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan bentuk lain.²

Setiap buruh atau tenaga kerja berhak mendapatkan atau memperoleh penghasilannya untuk kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan buruh atau tenaga kerja dalam bentuk upah atau imbalan yang diterimanya atas pekerjaan yang sudah dilakukan atau yang akan diberi oleh pemberi kerja. Artinya Indonesia sebagai negara hukum juga perlu adanya kebutuhan untuk membuat aturan atau regulasi terkait pengupahan yang orientasinya untuk memenuhi kebutuhan buruh atau tenaga kerja dan keluarganya untuk hidup yang layak dan wajar.³ Pengupahan merupakan hal yang paling rawan dalam hubungan industri, disatu sisi upah adalah hak bagi para pekerja sebagai imbalan atas jasa dan/ atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Upah merupakan bagian terpenting dari pekerja dan suatu hak yang harus dipenuhi setiap pemberi kerja sebagai bentuk kompensasi setelah melakukan suatu pekerjaan.

Aturan atau regulasi mengenai pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang arahnya sebagai perlindungan warga negara dalam sektor buruh atau tenaga kerja, namun setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja peraturan tersebut dicabut. Dengan dicabutnya peraturan tersebut, maka dibuatlah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Salah satu perbedaan dari dua aturan tersebut yaitu pada cara penentuan dan cara penghitungan upah minimum. Tujuan dibuatnya aturan secara khusus mengenai pengupahan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu untuk mewujudkan hak buruh atau pekerja atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Walaupun Pemerintah sudah membuat aturan mengenai pengupahan sebagai perlindungan tenaga kerja atau buruh untuk kehidupan yang layak, namun masih sering terjadi tuntutan serikat buruh atau tenaga kerja mengenai upah yang diterimanya. Setiap tahunnya tepat tanggal 1 Mei selalu dijadikan momentum para serikat buruh atau tenaga kerja di setiap daerah untuk melakukan demo menuntut baik itu pencabutan atau revisi atas peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah tentang pengupahan.

Buruh atau tenaga kerja berharap agar Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tidak dipakai untuk menetapkan upah minimum tahun 2023 karena buruh atau tenaga kerja menganggap regulasi tersebut bakal semakin menurunkan daya beli yang sudah tergerus oleh inflasi.⁴ Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) menolak Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang merupakan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja sebagai acuan kenaikan upah karena menurut buruh atau tenaga kerja perhitungan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dinilai tidak sesuai dengan harapan buruh seluruh Indonesia dan hanya akan mengalami sedikit kenaikan upah minimum.⁵ KSPI mengusulkan agar Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Permenaker untuk mengatur kenaikan upah minimum tahun 2023. Usulan tersebut disetujui oleh pemerintah pusat dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 yang memuat unsur filosofis, sosiologis, dan yuridis. Unsur filosofis adalah kebijakan penetapan upah minimum merupakan salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas hidup layak bagi kemanusiaan. Sementara unsur sosiologis adalah mempertimbangkan aspirasi yang berkembang dalam menjaga daya beli Masyarakat. Adapun unsur yuridis berarti kebijakan pengupahan merupakan kewenangan pemerintah pusat yang dilaksanakan oleh Menteri Ketenagakerjaan.⁶

Penetapan upah disesuaikan dengan situasi setiap daerah administrasi masing-masing karena kebutuhan kondisi setiap daerah berbeda. Pemerintah menggunakan Upah Minimum Kabupaten atau yang biasa disingkat UMK sebagai bentuk penetapan upah di setiap wilayah Kabupaten atau Kota. UMK adalah bentuk standar kebijakan pengupahan yang berdasarkan nilai pertumbuhan ekonomi

¹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2)

² Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (3).

³ Abdul Khakim, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta:Pustaka Mahardika, 2003), hlm. 36.

⁴ [Mediana, Penetapan Upah Minimum 2023 Tetap Mengacu PP Nomor 36/2021](https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2022/10/14/penetapan-upah-minimum-2023-tetap-mengacu-pp-nomor-362021), diakses dari <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2022/10/14/penetapan-upah-minimum-2023-tetap-mengacu-pp-nomor-362021>, pada tanggal 28 Januari 2024 pukul 14.45 WIB.

⁵ Tira Santia, *6 Fakta Penetapan UMP 2023, Ditolak dan Digugat*, diakses dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5138900/6-fakta-penetapan-ump-2023-ditolak-dan-digugat?page=4>, pada tanggal 28 Januari 2024 pukul 15.18 WIB.

⁶ Mediana, *Sepanjang 2023, Upah Minimum Mengacu Permenaker Nomor 18 Tahun 2022*, diakses dari <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/04/03/sepanjang-2023-upah-minimum-mengacu-permenaker-nomor-182022>, pada tanggal 4 Februari 2024 pukul 08.35 WIB.

dan inflasi di setiap Kabupaten atau Kota. Seperti halnya di Kabupaten Banyumas, terkait penetapan upah tahun 2022 sejumlah Rp. 1.983.261,84 (satu juta sembilan ratus delapan puluh tiga ribu dua ratus enam puluh satu koma delapan puluh empat rupiah). Salah satu staff Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas menjelaskan saat penetapan upah minimum kabupaten tahun 2022 Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Cabang Banyumas berpendapat bahwa upah yang diterima buruh kurang memenuhi kebutuhan buruh serta keluarganya, karena 60 persen dari keseluruhan upah digunakan untuk kebutuhan konsumtif buruh atau pekerja serta sisanya digunakan untuk kebutuhan transportasi, karena hal itu buruh tidak mengenal sejahtera atas upah yang diterimanya dengan adanya hiburan, pariwisata, dan lainnya. Penetapan upah buruh atau pekerja tahun 2023 di Kabupaten Banyumas sejumlah Rp. 2.118.124,64 (dua juta seratus delapan belas ribu seratus dua puluh empat koma enam puluh empat rupiah) sesuai dengan formula Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022. KSPSI Cabang Banyumas mengusulkan atas UMK Banyumas tahun 2023 naik 15 persen dari upah tahun sebelumnya, namun ditolak karena tidak sesuai dengan formula dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga KSPSI merasa penetapan upah minimum tahun 2023 belum memenuhi kebutuhan buruh.

RUMUSAN MASALAH

Berpedoman dari latar belakang diatas, maka perumusannya adalah :

1. Kendala apa saja yang dihadapi dalam penetapan upah minimum Kabupaten Banyumas tahun 2023?
2. Bagaimana cara ataupun strategi membangun sinergitas antar unsur dalam Dewan Pengupahan Kabupaten Banyumas dalam Penyusunan Usulan Besaran Upah Minimum Kabupaten Banyumas?

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan oleh pengusul dalam melaksanakan penelitian ini adalah dengan pendekatan yuridis sosiologis. Dimana disamping pengusul menggunakan sumber-sumber hukum positif dalam penelitian, tetapi juga memadukan dengan keadaan sosial yang terjadi di lapangan dengan cara mewawancarai dari pihak Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Banyumas untuk dapat menentukan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kendala dalam Menetapkan Upah Minimum Kabupaten Banyumas Tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian, penetapan Upah Minimum tahun 2023 timbul banyak polemik di kalangan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Buruh dan pengusaha sama sama tidak puas dan saling mengajukan gugatan. Atas masalah tersebut yaitu dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022. Dikeluarkannya Permenaker 18 Tahun 2022 menimbulkan banyak pertanyaan di kalangan APINDO sehingga mereka pun melayangkan uji materi ke Pengadilan terhadap Permenaker tersebut. Gugatan tersebut tidak terbukti dan Permenaker tetap berjalan.

Perdebatan soal upah minimum sudah disuarakan buruh pada awal tahun 2022 karena upah minimum yang tidak naik selama tiga tahun. Buruh juga menuntut agar penghitungan upah minimum tidak melibatkan Undang-Undang Cipta Kerja karena merasa peraturan tersebut sangat merugikan kaum buruh. Selain itu buruh juga menuntut kenaikan upah 13 persen pasca harga Bahan Bakar Minyak naik, karena kenaikan harga tersebut upah harus dinaikkan dan buruh berpendapat untuk tidak memakai Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 untuk penghitungan upah minimum tahun 2023. Dari usulan buruh tersebut, pihak pengusaha keberatan dengan kenaikan upah minimum sebanyak 13 persen, pihak pengusaha berpendapat bahwa buruh harus melihat kondisi dunia usaha yang sedang dalam kondisi berat dan kondisi ekonomi loyo.

Solusi dari Pemerintah dengan mengeluarkan Permenaker 18 Tahun 2022 dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dari sudut pandang pengusaha dengan memberikan batasan maksimal 10 persen untuk kenaikan Upah Minimum.. Formula perhitungan penetapan upah atau kenaikan upah dalam Permenaker 18 tahun 2022 berdasarkan tingkat laju inflasi Provinsi dan pertumbuhan ekonomi daerah.

Saat proses penetapan Upah Minimum Kabupaten Banyumas tahun 2023, Serikat Buruh Seluruh Indonesia Kabupaten Banyumas mengusulkan untuk menaikkan upah minimum sebesar 15 persen dari upah tahun sebelumnya dengan pertimbangan harga-harga kebutuhan pokok naik, inflasi juga meningkat. Angka inflasi meskipun berkolerasi dengan kenaikan harga bahan kebutuhan pokok akan tetapi faktanya kenaikan harga-harga kebutuhan pokok jauh melampaui inflasi. Apabila

kenaikan upah hanya tergantung pada kenaikan inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional, maka akan sulit bagi pekerja untuk meningkatkan status perekonomiannya. Namun usulan dari Serikat Buruh ditolak oleh Dewan Pengupahan karena usulan tersebut tidak sesuai dengan formula penghitungan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022.

Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten Banyumas mengatakan bahwa dalam menetapkan upah minimum menggunakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 ini dirasa sudah pas, karena jika dilihat dengan kenaikan tahun sebelumnya yaitu tahun 2022 hasilnya lebih tinggi jika menggunakan rumus formula yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.

2. Strategi Membangun Sinergitas Antar Unsur Dalam Dewan Pengupahan Kabupaten Banyumas Dalam Penyusunan Usulan Besaran Upah Minimum Kabupaten Banyumas

Dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Banyumas Tahun 2023, mula-mula dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten atas usulan Bupati yang merupakan suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, yaitu terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha dan pekerja. Tugas dan wewenang Dewan Pengupahan Kabupaten adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/ Walikota dalam rangka penetapan Upah Minimum Kabupaten, dan atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten, serta penerapan sistem pengupahan di tingkat kabupaten/kota. Selain itu, Dewan Pengupahan Kabupaten juga bertugas menyiapkan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

untuk membangun sinergitas antar berbagai unsur dalam Dewan Pengupahan Kabupaten Banyumas guna menetapkan nilai maksimum kenaikan upah untuk periode berikutnya harus diagendakan *Forum Group Discussion* (FGD) antara ke 4 (empat) unsur Dewan Pengupahan Kabupaten Banyumas yang terdiri dari unsur pemerintah, unsur akademisi, unsur pemberi kerja atau pengusaha yang diwakili APINDO, dan unsur tenaga kerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Menjadi titik berat adalah komunikasi antara pihak pemberi kerja atau pengusaha dengan pihak tenaga kerja yang seringkali menimbulkan perdebatan perihal persentase kenaikan upah. Seluruh unsur dalam Dewan Pengupahan wajib untuk mencari solusi ataupun jalan keluar bersama agar dari pihak pemberi kerja atau pengusaha dapat menyetujui kenaikan upah minimum Kabupaten Banyumas secara maksimal tanpa berpengaruh merugikan terhadap salah satu unsur dewan pengupahan terkhusus unsur pemberi kerja atau pengusaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas, dan studi literatur yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kendala yang ditemukan dalam proses penetapan upah minimum Kabupaten Banyumas Tahun 2023 yaitu timbul polemik antara serikat pekerja dan pengusaha. Serta adanya penolakan dari pengusaha mengenai penetapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Adanya usulan dari serikat buruh untuk menaikkan 15 persen upah minimum Kabupaten Banyumas tahun 2023, namun dari pihak perusahaan tidak bisa menerima hal tersebut. Usulan itu ditolak oleh Dewan Pengupahan karena tidak sesuai dengan formula penghitungan upah minimum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. untuk membangun sinergitas antar berbagai unsur dalam Dewan Pengupahan Kabupaten Banyumas guna menetapkan nilai maksimum kenaikan upah untuk periode berikutnya harus diagendakan *Forum Group Discussion* (FGD) antara ke 4 (empat) unsur Dewan Pengupahan Kabupaten Banyumas yang terdiri dari unsur pemerintah, unsur akademisi, unsur pemberi kerja atau pengusaha yang diwakili APINDO, dan unsur tenaga kerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Menjadi titik berat adalah komunikasi antara pihak pemberi kerja atau pengusaha dengan pihak tenaga kerja yang seringkali menimbulkan perdebatan perihal persentase kenaikan upah. Seluruh unsur dalam Dewan Pengupahan wajib untuk mencari solusi ataupun jalan keluar bersama agar dari pihak pemberi kerja atau pengusaha dapat menyetujui kenaikan upah minimum Kabupaten Banyumas secara maksimal tanpa berpengaruh merugikan terhadap salah satu unsur dewan pengupahan terkhusus unsur pemberi kerja atau pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Ghofur, Ruslan, 2020, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Jakarta:Arjasa Pratama.
- Armansyah, Koesparmono Irsan, 2016, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta:Erlangga.
- Aloewie Tjepi F., 1996, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Jakarta:BPHN.
- Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Arbun Rocky, 2010, *Jangan Mau di PHK*, Jakarta:Trans Media.
- Asikin, Zainal, 2008, *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie Zaeni, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Bambang, R. Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung:Pustaka Setia.
- Budiono, Abdul R, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta:PT Indeks.
- Ghofur Ruslan Abdul, 2020, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Jakarta:Arjasa Pratama.
- Gie Kwiek Kian, 1998, *Gonjang Ganjing Ekonomi Indonesia*, Jakarta:Gramedia.
- Hakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:PT Citra Aditya Bakti.
- Halim, Ridwan A (dkk), 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta:Pradnyapramita.
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Gunung Agung.
- Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Irsan Koesparmono dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta:Erlangga.
- Judiantoro Hartono, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta:Rajawali Pers.
- Khakim Abdul, 2003, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Yogyakarta:Pustaka Mahardika.
- Mulyadi, 2001 *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*, Jakarta:Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta:Raja Grafindo.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Yogyakarta:Pustaka Yustisia.
- Soedjono Wiwoho, 2004, *Perjanjian Kerja*, Jakarta:Rineke Cipta.
- Soemitro Rony Hanitijo, 1988, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Soepomo, Imam, 1996, *Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Jakarta:BPHN.
- Sugiyarso, F. Winarni, 2005, *Managemen Keuangan*, Yogyakarta:Media Pressindo.
- Sulaiman Abdullah, 2008, *Upah Buruh di Indonesia*, Jakarta: Universitas Trisakti.
- Sutedi, Ardian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, Astri, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafia.

Jurnal

- Oki Wahyu Budijanto, 2017, "Upah Layak Bagi Pekerja/ Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM", *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Volume 17, Nomor 3
- Rini Suliaswati, 2017, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia" jurnal EKSOS, Volume 8, Nomor 3.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023
- Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/ 54 Tahun 2022 Tentang Upah Minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/ Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023