

IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN PADA PERUSAHAAN

Lily Chairunnisa¹, Zahra Azizah²

Universitas Pamulang^{1,2}

Email: Lilychairunnisa03@gmail.com¹, nzaaraa7@gmail.com²

| Informasi | Abstract |
|--|--|
| Volume : 3 Nomor : 4 Bulan : April Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624 | <p><i>The wage system is an important aspect of the employment relationship between workers and employers. Wages are not only a source of livelihood for workers but also a form of appreciation for the labor and contributions given in the work process. In practice, the implementation of wage systems in companies often raises various issues, such as non-compliance with minimum wage regulations, delays in wage payments, and a lack of transparency in determining wage structures and scales. This study aims to analyze the implementation of wage systems in companies and examine their compliance with labor law regulations in Indonesia. The research method used is normative legal research with statutory and conceptual approaches. The data sources consist of primary, secondary, and tertiary legal materials obtained through library research. The results show that the wage system in companies has generally been regulated clearly in legislation, particularly in labor laws and related regulations. However, in practice, there are still several obstacles in its implementation that may lead to industrial relations disputes. Therefore, companies are required to comply with labor law provisions, and effective government supervision is needed to ensure the fulfillment of workers' rights and the creation of harmonious industrial relations.</i></p> <p>Keyword: Wage System, Remuneration, Labor Law, Workers, Company</p> <p>Abstrak Sistem pengupahan merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Upah tidak hanya menjadi sumber penghidupan bagi pekerja, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan atas tenaga dan kontribusi yang diberikan dalam proses kerja. Dalam praktiknya, implementasi sistem pengupahan pada perusahaan sering menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian dengan ketentuan upah minimum, keterlambatan pembayaran upah, serta kurangnya transparansi dalam penentuan struktur dan skala upah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem pengupahan pada perusahaan serta meninjau kesesuaiannya dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber data yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan pada perusahaan pada dasarnya telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, khususnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya. Namun, dalam praktiknya masih terdapat beberapa kendala dalam implementasinya yang dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan serta pengawasan yang efektif dari pemerintah guna menjamin terpenuhinya hak pekerja dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis</p> <p>Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Penggajian, Remunerasi, Hukum Ketenagakerjaan, Pekerja, Perusahaan.</p> |

A. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial suatu negara. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak hanya berkaitan dengan proses produksi, tetapi juga menyangkut pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu hak utama pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah upah. Upah memiliki peran yang sangat penting karena menjadi sumber utama penghidupan bagi pekerja dan keluarganya, serta menjadi bentuk penghargaan atas tenaga, waktu, dan kontribusi yang diberikan dalam proses kerja.¹

Dalam praktik hubungan industrial, sistem pengupahan sering kali menjadi isu yang sensitif dan kompleks. Perbedaan kepentingan antara pekerja yang mengharapkan upah yang layak dengan pengusaha yang mempertimbangkan efisiensi biaya operasional dapat menimbulkan berbagai permasalahan. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang jelas dan tegas melalui hukum ketenagakerjaan guna menjamin terpenuhinya hak pekerja sekaligus menciptakan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan berkelanjutan.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur berbagai ketentuan mengenai pengupahan, seperti standar upah minimum, sistem pembayaran upah, serta perlindungan terhadap hak pekerja. Pengaturan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja dan memastikan bahwa pekerja memperoleh penghasilan yang layak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, dalam praktik di perusahaan, implementasi sistem pengupahan sering kali menghadapi berbagai tantangan, baik yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap regulasi, mekanisme penentuan upah, maupun transparansi dalam pelaksanaannya.

Perusahaan sebagai pihak pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk menerapkan sistem pengupahan yang tidak hanya efisien dari segi manajemen, tetapi juga sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan. Implementasi sistem pengupahan yang baik akan memberikan kepastian hukum bagi pekerja, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung terciptanya hubungan industrial yang kondusif. Sebaliknya, sistem pengupahan yang tidak

¹ "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan - Dr. Surya Perdana, S.H.,M.Hum - Google Buku," diakses 25 April 2026, https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=oF43EQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA91&dq=Pengantar+Hukum+Ketenagakerjaan+Indonesia&ots=L_i3Is4WaY&sig=wrp0Kq8ivao3ZV5k8H4GTvmXE3U&redir_esc=y#v=onepage&q=Pengantar%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20Indonesia&f=false.

sesuai dengan ketentuan hukum dapat menimbulkan konflik ketenagakerjaan dan berdampak pada stabilitas perusahaan.²

Berdasarkan latar belakang tersebut, kajian mengenai implementasi sistem pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sistem pengupahan diterapkan dalam perusahaan serta menilai kesesuaiannya dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai praktik pengupahan di perusahaan serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan praktik ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkeadilan.

Selain itu, perkembangan dinamika ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa permasalahan pengupahan masih menjadi salah satu isu utama dalam hubungan industrial. Hal ini dapat dilihat dari masih tingginya jumlah perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan hak pekerja, khususnya terkait pembayaran upah, tunjangan, dan pemenuhan standar upah minimum. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah mengatur secara komprehensif, implementasi di lapangan belum sepenuhnya berjalan efektif dan konsisten.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga membawa implikasi terhadap sistem pengupahan di Indonesia. Regulasi ini bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja serta mendorong investasi, namun di sisi lain menimbulkan berbagai perdebatan terkait perlindungan hak pekerja, khususnya dalam aspek pengupahan.³ Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk menilai sejauh mana kebijakan tersebut mampu memberikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Dalam konteks perusahaan, sistem pengupahan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kewajiban hukum, tetapi juga menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Sistem pengupahan yang baik akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja, produktivitas, serta loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Sebaliknya, sistem pengupahan yang tidak adil atau tidak transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berujung pada konflik industrial.

² Tri Dian Aprilsesa dkk., "Tinjauan Hukum Pemberian Upah Pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi," *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam* 5, no. 1 (2023): 585-92, <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.1997>.

³ Krista Yitawati dkk., "Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja," *JURNAL RECHTENS* 13, no. 1 (2024): 97-118, <https://doi.org/10.56013/rechtens.v13i1.2671>.

Selain itu, transparansi dalam penyusunan struktur dan skala upah juga menjadi faktor penting dalam menciptakan keadilan di tempat kerja. Kurangnya transparansi sering kali menyebabkan kesenjangan informasi antara pekerja dan pengusaha, yang pada akhirnya dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan. Oleh karena itu, penerapan prinsip transparansi dalam sistem pengupahan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kepatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, pengawasan dari pemerintah memiliki peran strategis dalam memastikan implementasi sistem pengupahan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengawasan yang efektif tidak hanya mencakup penegakan hukum terhadap pelanggaran, tetapi juga pembinaan kepada perusahaan agar mampu menerapkan sistem pengupahan yang sesuai dengan regulasi. Dengan demikian, sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja menjadi kunci dalam menciptakan sistem pengupahan yang adil dan berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan berbagai permasalahan tersebut, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi sistem pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Kajian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi secara akademis, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi praktisi dan pembuat kebijakan dalam meningkatkan kualitas sistem pengupahan di Indonesia.

Tinjauan Teori

1. Konsep Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan suatu mekanisme yang digunakan oleh perusahaan dalam menentukan, mengatur, dan membayarkan imbalan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan.⁴ Sistem ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penetapan upah pokok, pemberian tunjangan, hingga insentif dan kompensasi lainnya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, sistem pengupahan tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran, tetapi juga sebagai instrumen untuk meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja.

Secara umum, sistem pengupahan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, antara lain sistem upah berdasarkan waktu, sistem upah berdasarkan hasil, serta sistem upah berdasarkan satuan pekerjaan. Pemilihan sistem pengupahan tersebut biasanya disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan, jenis industri, serta kebijakan perusahaan. Namun demikian,

⁴ Sufi Indrayani dan Amrul Muzan, "Kesenjangan Upah Dan Keadilan Sosial Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia," *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (2025): 98-110, <https://doi.org/10.55352/ekis.v7i1.1505>.

dalam penerapannya, sistem pengupahan harus tetap mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak merugikan pekerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan, upah memiliki kedudukan sebagai hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Oleh karena itu, sistem pengupahan tidak dapat ditentukan secara sepihak oleh perusahaan, melainkan harus mempertimbangkan prinsip keadilan, kelayakan, dan kepatuhan terhadap hukum. Dengan demikian, sistem pengupahan yang baik adalah sistem yang mampu menyeimbangkan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

Dalam perkembangannya, sistem pengupahan tidak hanya dipahami sebagai mekanisme pemberian imbalan secara sederhana, tetapi juga sebagai bagian integral dari kebijakan strategis perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Sistem pengupahan yang dirancang secara sistematis dapat menjadi alat untuk mencapai tujuan organisasi, seperti meningkatkan kinerja, mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, serta menciptakan keunggulan kompetitif di pasar kerja.

Secara lebih rinci, sistem pengupahan terdiri atas beberapa komponen utama, yaitu upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, serta insentif atau bonus. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja berdasarkan jabatan atau jenis pekerjaan tertentu.⁵ Tunjangan tetap adalah pembayaran yang diberikan secara rutin dan berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti tunjangan jabatan atau tunjangan keluarga. Sementara itu, tunjangan tidak tetap diberikan secara tidak rutin dan biasanya berkaitan dengan kehadiran atau kondisi tertentu. Adapun insentif atau bonus diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja tertentu.

Selain komponen tersebut, sistem pengupahan juga harus memperhatikan struktur dan skala upah. Struktur upah menggambarkan susunan tingkat upah dari yang terendah hingga tertinggi dalam suatu perusahaan, sedangkan skala upah menunjukkan rentang nilai upah untuk setiap jabatan. Penyusunan struktur dan skala upah bertujuan untuk menciptakan sistem pengupahan yang adil dan transparan, serta menghindari kesenjangan upah yang tidak wajar antar pekerja.

Dalam perspektif praktik perusahaan, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi penetapan sistem pengupahan, antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi, produktivitas, serta kondisi pasar tenaga kerja. Selain itu, kemampuan finansial perusahaan

⁵ Syafiul Umam dkk., "MEKANISME PENGUPAHAN SOPIR PERUSAHAAN DI CV. TUGHNINA MOJOAGUNG JOMBANG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM," *TIJAROTANA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah* 6, no. 02 (2025), <https://doi.org/10.64454/tj.v6i02.105>.

juga menjadi salah satu pertimbangan dalam menentukan besaran upah yang diberikan kepada pekerja. Namun demikian, faktor-faktor tersebut tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan ketentuan hukum yang berlaku, terutama terkait dengan pemenuhan upah minimum.

Lebih lanjut, sistem pengupahan juga berkaitan erat dengan prinsip internal equity dan external equity. Internal equity mengacu pada keadilan pengupahan di dalam perusahaan, yaitu kesesuaian antara upah yang diterima pekerja dengan beban kerja dan tanggung jawabnya dibandingkan dengan pekerja lain dalam organisasi yang sama.⁶ Sementara itu, external equity berkaitan dengan kesesuaian tingkat upah dengan standar yang berlaku di pasar tenaga kerja atau industri sejenis. Kedua prinsip ini penting untuk menjaga keseimbangan dan mencegah terjadinya ketimpangan yang dapat memicu ketidakpuasan kerja.

Dalam konteks modern, sistem pengupahan juga mulai mengadopsi pendekatan berbasis kinerja (*performance-based pay*), di mana besaran imbalan yang diterima pekerja tidak hanya ditentukan oleh jabatan atau masa kerja, tetapi juga oleh hasil kerja yang dicapai. Pendekatan ini dinilai lebih efektif dalam mendorong produktivitas dan inovasi, namun tetap harus diimbangi dengan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja agar tidak menimbulkan ketidakpastian penghasilan.

Dengan demikian, konsep sistem pengupahan tidak dapat dipandang secara sempit sebagai kewajiban administratif semata, melainkan sebagai suatu sistem yang kompleks dan multidimensional yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan hukum. Oleh karena itu, dalam penerapannya, sistem pengupahan harus dirancang secara cermat dengan memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, serta tetap berpedoman pada prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

2. Teori Keadilan dalam Pengupahan

Teori keadilan merupakan salah satu landasan penting dalam memahami sistem pengupahan. Salah satu teori yang sering digunakan adalah teori keadilan distributif yang menekankan pada pembagian hasil atau imbalan secara adil berdasarkan kontribusi masing-masing individu. Dalam konteks pengupahan, keadilan distributif menghendaki agar pekerja memperoleh upah yang sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kompetensi yang dimiliki.

⁶ Nurhayati Siregar dkk., "Assets, Liabilities, and Owners' Equity a Critical Review," *Ecopreneur : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 4, no. 2 (2023): 208–20.

Selain itu, teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls juga relevan dalam pembahasan pengupahan. Rawls menyatakan bahwa keadilan harus memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya bagi mereka yang berada dalam posisi paling lemah. Dalam konteks ketenagakerjaan, hal ini berarti bahwa sistem pengupahan harus mampu melindungi pekerja dari praktik eksploitasi serta memastikan bahwa mereka memperoleh penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Keadilan dalam pengupahan juga berkaitan dengan prinsip non-diskriminasi, di mana setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa memandang latar belakang tertentu, seperti jenis kelamin, agama, atau status sosial. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan tidak mengandung unsur diskriminatif dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

Dalam kajian yang lebih mendalam, teori keadilan dalam pengupahan tidak hanya terbatas pada keadilan distributif, tetapi juga mencakup keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Keadilan prosedural berkaitan dengan bagaimana proses penentuan upah dilakukan, apakah dilakukan secara transparan, objektif, dan melibatkan partisipasi pekerja. Sementara itu, keadilan interaksional berkaitan dengan bagaimana pekerja diperlakukan dalam proses tersebut, termasuk adanya penghormatan, keterbukaan informasi, dan komunikasi yang baik antara pekerja dan pengusaha.

Keadilan prosedural menjadi sangat penting dalam sistem pengupahan karena meskipun hasil akhir berupa besaran upah dianggap memadai, namun apabila proses penentuannya tidak transparan, maka tetap dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap kebijakan pengupahan didasarkan pada mekanisme yang jelas, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Selain itu, teori keadilan kompensasi (*equity theory*) yang dikemukakan oleh Adams juga relevan dalam konteks pengupahan. Teori ini menyatakan bahwa pekerja akan membandingkan antara input yang mereka berikan, seperti tenaga, waktu, dan keterampilan, dengan output yang mereka terima dalam bentuk upah.⁷ Apabila pekerja merasa bahwa perbandingan tersebut tidak seimbang dibandingkan dengan pekerja lain, maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat berdampak pada penurunan kinerja dan motivasi kerja.

⁷ Erni Zulfa Arini, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Pendekatan Teori Keadilan (Equity Theory)," *Salewangang* 19, no. 2 (2025): 66–77.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, keadilan dalam pengupahan juga harus selaras dengan prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, negara melalui regulasi berperan untuk memastikan bahwa sistem pengupahan tidak semata-mata ditentukan oleh mekanisme pasar, tetapi juga mempertimbangkan aspek keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja.

Lebih lanjut, keadilan dalam pengupahan juga memiliki kaitan erat dengan prinsip non-diskriminasi yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (*equal pay for equal work*). Prinsip ini bertujuan untuk mencegah terjadinya diskriminasi dalam pengupahan, baik berdasarkan jenis kelamin, latar belakang sosial, maupun faktor lainnya yang tidak relevan dengan pekerjaan.

Dalam praktiknya, penerapan prinsip keadilan dalam pengupahan sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti adanya kesenjangan upah antar pekerja, perbedaan perlakuan dalam pemberian tunjangan, serta kurangnya transparansi dalam kebijakan pengupahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem pengupahan yang diterapkan untuk memastikan bahwa prinsip keadilan telah terpenuhi secara optimal.

Dengan demikian, teori keadilan dalam pengupahan memberikan landasan konseptual yang penting dalam menilai apakah sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan telah memenuhi prinsip keadilan atau belum. Penerapan teori ini secara konsisten tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga dapat menciptakan hubungan industrial yang lebih harmonis dan berkelanjutan.

3. Konsep Upah Layak (Living Wage)

Konsep upah layak atau *living wage* merupakan konsep yang menekankan bahwa upah yang diterima pekerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Kebutuhan tersebut tidak hanya mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, sandang, dan perumahan, tetapi juga kebutuhan lain seperti pendidikan, kesehatan, dan jaminan sosial.⁸

Dalam konteks Indonesia, konsep upah layak tercermin dalam kebijakan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Upah minimum bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar tidak menerima upah di bawah standar yang telah ditentukan. Namun

⁸ Muhamad Irayadi, "Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Upah Layak: Harapan Baru bagi Dunia Ketenagakerjaan Indonesia," *HUMANIORUM* 2, no. 4 (2024): 1–8, <https://doi.org/10.37010/hmr.v2i4.70>.

demikian, dalam praktiknya, upah minimum sering kali belum sepenuhnya mencerminkan konsep upah layak, karena masih terdapat perbedaan antara kebutuhan hidup riil dengan standar yang ditetapkan.

Oleh karena itu, perusahaan diharapkan tidak hanya berpatokan pada upah minimum, tetapi juga mempertimbangkan aspek kesejahteraan pekerja secara lebih luas. Penerapan konsep upah layak dalam sistem pengupahan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas hidup pekerja serta stabilitas hubungan industrial.

4. Prinsip Perlindungan Hukum dalam Pengupahan

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu tujuan utama dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks pengupahan, perlindungan hukum diwujudkan melalui berbagai ketentuan yang mengatur hak pekerja untuk memperoleh upah yang layak, dibayarkan tepat waktu, dan sesuai dengan perjanjian kerja.⁹

Prinsip perlindungan hukum mencakup beberapa aspek, antara lain kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Kepastian hukum menghendaki adanya aturan yang jelas dan tegas mengenai pengupahan, sehingga dapat memberikan jaminan bagi pekerja. Keadilan menghendaki adanya perlakuan yang seimbang antara pekerja dan pengusaha, sedangkan kemanfaatan mengarah pada terciptanya kesejahteraan bagi kedua belah pihak.

Selain itu, perlindungan hukum juga mencakup mekanisme penyelesaian apabila terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja. Pekerja yang tidak memperoleh hak pengupahan sesuai ketentuan dapat menempuh upaya hukum melalui berbagai mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini menunjukkan bahwa negara memiliki peran penting dalam menjamin terpenuhinya hak pekerja melalui sistem hukum yang berlaku.

Berdasarkan uraian mengenai konsep sistem pengupahan, teori keadilan dalam pengupahan, konsep upah layak, serta prinsip perlindungan hukum, dapat dipahami bahwa sistem pengupahan merupakan suatu konstruksi yang kompleks dan multidimensional. Sistem ini tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi dalam bentuk pemberian imbalan kepada pekerja, tetapi juga mencakup aspek sosial dan hukum yang menuntut adanya keadilan, transparansi, dan kepastian dalam penerapannya.

Secara teoretis, sistem pengupahan yang ideal adalah sistem yang mampu mengintegrasikan prinsip keadilan distributif, prosedural, dan interaksional, sehingga tidak hanya menghasilkan besaran upah yang layak, tetapi juga proses penetapan yang adil dan

⁹ M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77-86, <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.

dapat diterima oleh pekerja. Selain itu, penerapan konsep upah layak juga menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana sistem pengupahan mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara menyeluruh.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, teori-teori tersebut memberikan landasan normatif sekaligus analitis dalam menilai implementasi sistem pengupahan di perusahaan. Hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur, tetapi juga sebagai sarana perlindungan bagi pekerja agar terhindar dari praktik pengupahan yang tidak adil atau eksploitatif. Oleh karena itu, setiap kebijakan pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan harus senantiasa berpedoman pada prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

Dengan demikian, kajian teoretis ini menjadi dasar dalam menganalisis implementasi sistem pengupahan pada perusahaan, khususnya dalam menilai kesesuaiannya dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik pengupahan serta mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam implementasinya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai sumber utama. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis norma hukum yang mengatur mengenai sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan serta implementasinya dalam praktik di perusahaan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya mengenai sistem pengupahan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan terkait lainnya. Sementara itu, pendekatan konseptual dilakukan dengan mengkaji berbagai konsep, teori, dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan sistem pengupahan dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pengupahan. Bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, serta literatur yang relevan dengan topik

penelitian. Sedangkan bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia, serta sumber lain yang mendukung penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan mengkaji berbagai literatur dan dokumen hukum yang berkaitan dengan sistem pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis kualitatif, yaitu dengan menguraikan dan menafsirkan data secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi sistem pengupahan dalam perusahaan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengaturan sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Sistem pengupahan merupakan bagian penting dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pengupahan diatur sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja agar memperoleh penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ketentuan mengenai pengupahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Definisi upah menurut UU No. 13 tahun 2003 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 perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas satu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.”

Dalam Bahasa Inggris dikenal istilah *wage* atau *salary*. *Wage* dalam Bahasa Inggris adalah imbal jasa yang diterima oleh pekerja golongan rendah atau biasa disebut sebagai “*blue collar*”.¹⁰ Adapun *salary* dimaksudkan sebagai imbal jasa yang diberikan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada para pekerja yang disebut sebagai golongan “*white collar*”.

Untuk memberikan upah atau gaji kepada pekerja, perusahaan yang baik akan mengikuti aturan yang berlaku di negara yang berlaku tempat perusahaan beroperasi. *Setiap* yang terkait dengan operasional perusahaan harus mengikuti konsekuensi semua perundang-undangan yang berlaku mulai dari syarat kerja, bentuk hubungan kerja, dan lain

¹⁰ Zulfikar Putra M.Pd S. H. dkk., *IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA* (Ahlimedia Book, 2022).

sebagainya termasuk dalam hal ketenagakerjaan dan pengupahan. Oleh karena itu, masalah penggajian harus mengikuti aturan pemerintah yang berlaku.

Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah juga menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah lembur, serta upah yang tidak dibayarkan karena pekerja tidak masuk kerja dengan alasan tertentu. Kebijakan tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sekaligus menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial.¹¹

Jika upah minimum yang dimaksud adalah Upah Minimum Provinsi/Kabupaten atau Kota (UMP/K), maka boleh saja angka minimum pada golongan atau grade terendah sama dengan UMP tersebut. Pilihan lainnya adalah tidak menggunakan angka itu sama sekali dalam Menyusun struktur skala upah jika angka minimum melebihi UMP/UMK. Jika dalam penyusunan struktur skala gaji menggunakan UMP sebagai nilai minimum upah pada grade terendah, maka perlu ditinjau ulang setiap ada pembaharuan upah minimum dari pemerintah, karena perubahan UMP akan mempengaruhi struktur gaji keseluruhan yang dibangun perusahaan.

Selain itu, perusahaan diwajibkan untuk menyusun struktur dan skala upah yang disesuaikan dengan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Hal ini dimaksudkan agar sistem pengupahan dapat diterapkan secara adil, transparan, dan tidak diskriminatif.

Undang-undang ketenagakerjaan memuat beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam hal pengupahan, seperti penetapan upah minimum yang mengacu kepada kriteria hidup layak. Hidup layak yang dimaksud dalam kaitan dengan upah minimum, yaitu sebagai pekerja lajang yang baru masuk ke dunia kerja. Sedangkan pengertian upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksudkan dalam pasal 88 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dapat dicapai melalui beberapa kebijakan lainnya, seperti upah lembur, penerapan struktur dan skala upah, pembayaran upah karena berhalangan masuk disebabkan sakit, dan lain-lain.

Parameter kehidupan layak yang dimaksud tersebut dapat diukur melalui nilai kebutuhan belanja yang diperlukan oleh pekerja. Terdiri dari kelompok makanan, minuman,

¹¹ Quri'syaich Say Mandari dkk., "Urgensi Hak Buruh Dalam Kebijakan Pengupahan," *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora* 2, no. 1 (2025): 243–59, <https://doi.org/10.62383/progres.v2i1.1339>.

sandang, perumahan, Pendidikan, Kesehatan, transportasi dan rekreasi, serta tabungan yang kemudian dikonversi ke dalam bentuk mata uang.

Penerapan struktur dan skala upah tentu ada alasan mendasar seperti : untuk memenuhi kehidupan dasar pekerja dan keluarganya, agar tidak terjadi kemiskinan absolut, menghindari persaingan yang tidak sehat sesama tenaga kerja, sebagai jaring pengaman menjaga tingkat upah, diharapkan menjadi factor pendorong peningkatan produktivitas, serta meningkatkan daya beli masyarakat.

Dalam praktiknya, implementasi sistem pengupahan pada perusahaan dilakukan melalui beberapa mekanisme, antara lain penetapan besaran upah berdasarkan ketentuan upah minimum, pemberian tunjangan, serta pembayaran upah lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan.¹²

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 94 mengatur bahwa dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan yang mana besaran skalanya diatur 75:25 untuk upah pokok : tunjangan. Tunjangan yang rutin dibayarkan disebut sebagai tunjangan tetap dan tunjangan yang tidak rutin sebagai tunjangan tidak tetap.

Sebagian besar perusahaan telah menerapkan sistem pengupahan yang mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, terutama terkait dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Selain itu, perusahaan juga menerapkan sistem pengupahan berdasarkan struktur organisasi dan tingkat jabatan pekerja. Dengan adanya sistem ini, pekerja yang memiliki tanggung jawab lebih besar atau tingkat keterampilan yang lebih tinggi akan memperoleh upah yang lebih besar.

Namun demikian, dalam implementasinya masih terdapat beberapa permasalahan yang sering muncul, seperti keterlambatan pembayaran upah, ketidaksesuaian antara upah yang diterima dengan standar upah minimum, serta kurangnya transparansi dalam penentuan struktur dan skala upah. Permasalahan tersebut dapat menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha serta berpotensi mengganggu hubungan industrial di perusahaan.

Dalam perlindungan upah, pemerintah sebenarnya telah memberikan panduan atas sanksi yang dikenakan kepada perusahaan yang ingkar atau gagal memenuhi janji kepada para pekerjanya, seperti penambahan pembayaran gaji dengan prosentase tertentu dihitung setelah hari ke empat keterlambatan dan dapat ditambahkan bunga yang ditetapkan oleh bank apabila keterlambatan pembayaran upah melewati jangka waktu satu bulan.

¹² Pasal 21-23 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, implementasi sistem pengupahan harus didasarkan pada prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pekerja. Hukum ketenagakerjaan memberikan jaminan bahwa pekerja berhak memperoleh upah yang layak dan dibayarkan secara tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku.

Apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban pengupahan sesuai dengan ketentuan hukum, maka pekerja dapat menempuh berbagai upaya hukum, seperti penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan demikian, implementasi sistem pengupahan yang sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan untuk melindungi hak pekerja, tetapi juga untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta memperhatikan prinsip keadilan bagi pekerja.

Analisis Kesesuaian Sistem Pengupahan dengan Peraturan Perundang-undangan

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, sistem pengupahan pada perusahaan harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Kedua regulasi tersebut telah mengatur secara komprehensif mengenai kebijakan pengupahan, termasuk upah minimum, struktur dan skala upah, serta mekanisme pembayaran upah.

Secara normatif, sebagian besar perusahaan telah berupaya menyesuaikan sistem pengupahan dengan ketentuan yang berlaku, terutama dalam hal pemenuhan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran hukum dari pihak pengusaha untuk mematuhi regulasi yang ada. Namun demikian, kepatuhan tersebut sering kali bersifat administratif dan belum sepenuhnya mencerminkan pemenuhan prinsip keadilan substantif dalam pengupahan.

Dalam praktiknya, masih ditemukan perusahaan yang membayar upah sesuai dengan standar minimum, tetapi tidak memperhatikan aspek lain seperti struktur dan skala upah yang adil, transparansi dalam penentuan upah, serta kesesuaian antara beban kerja dengan imbalan yang diberikan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif yang diatur dalam hukum dengan implementasi di lapangan.

Selain itu, kewajiban perusahaan untuk menyusun struktur dan skala upah sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan juga belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal. Banyak perusahaan yang belum memiliki sistem pengupahan yang terdokumentasi dengan baik, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi sistem pengupahan tidak hanya membutuhkan regulasi yang jelas, tetapi juga komitmen dari perusahaan untuk menjalankannya secara konsisten.

Analisis Permasalahan dalam Implementasi Sistem Pengupahan

Permasalahan dalam implementasi sistem pengupahan di perusahaan dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain keterlambatan pembayaran upah, ketidaksesuaian dengan standar upah minimum, serta kurangnya transparansi dalam penentuan struktur dan skala upah. Permasalahan tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan konflik dalam hubungan industrial.

Keterlambatan pembayaran upah merupakan salah satu pelanggaran yang sering terjadi dalam praktik. Secara hukum, pembayaran upah yang tidak tepat waktu merupakan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja dan dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Keterlambatan ini tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi, tetapi juga dapat menurunkan tingkat kepercayaan pekerja terhadap perusahaan.

Selain itu, masih terdapat perusahaan yang membayar upah di bawah standar minimum dengan berbagai alasan, seperti kondisi keuangan perusahaan atau efisiensi biaya operasional. Praktik ini jelas bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha untuk membayar upah sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan. Pelanggaran terhadap ketentuan ini tidak hanya berdampak pada pekerja, tetapi juga dapat merusak iklim ketenagakerjaan secara keseluruhan.

Kurangnya transparansi dalam sistem pengupahan juga menjadi permasalahan yang cukup signifikan. Banyak pekerja yang tidak mengetahui secara jelas dasar penentuan upah yang mereka terima, termasuk komponen upah dan mekanisme penyesuaiannya. Kondisi ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berpotensi memicu perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Analisis Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, sistem pengupahan harus didasarkan pada prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pekerja. Prinsip keadilan menghendaki adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha,

sedangkan kepastian hukum menuntut adanya aturan yang jelas dan dapat ditegakkan secara konsisten.

Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja. Oleh karena itu, setiap pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja yang dilindungi oleh hukum. Hal ini menunjukkan bahwa pengupahan bukan sekadar aspek ekonomi, tetapi juga memiliki dimensi hukum yang kuat.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan realitas di lapangan (*das sein*). Kesenjangan ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lemahnya pengawasan dari pemerintah, rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan, serta kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan pengupahan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga struktural dan kultural dalam hubungan industrial.

Selain itu, penegakan hukum terhadap pelanggaran pengupahan juga masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan serta proses penyelesaian sengketa yang relatif panjang. Hal ini dapat menghambat upaya perlindungan terhadap pekerja dan mengurangi efektivitas hukum ketenagakerjaan dalam mengatur sistem pengupahan.

Upaya Penegakan Hukum dalam Pelanggaran Pengupahan

Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan, pekerja memiliki hak untuk menempuh berbagai upaya hukum yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Upaya tersebut dimulai dari penyelesaian secara bipartit antara pekerja dan pengusaha, yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah.

Apabila penyelesaian secara bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka dapat dilanjutkan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi yang difasilitasi oleh instansi ketenagakerjaan. Dalam tahap ini, pemerintah berperan sebagai pihak netral yang membantu menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Selanjutnya, apabila upaya mediasi atau konsiliasi tidak berhasil, maka penyelesaian dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Proses ini merupakan upaya hukum terakhir yang dapat ditempuh oleh pekerja untuk memperoleh keadilan atas pelanggaran yang terjadi.

Selain mekanisme penyelesaian sengketa, pemerintah juga memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar ketentuan pengupahan. Sanksi

tersebut dapat berupa sanksi administratif maupun sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penerapan sanksi ini diharapkan dapat memberikan efek jera bagi perusahaan serta meningkatkan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa pengaturan mengenai pengupahan telah diatur secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Ketentuan tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar memperoleh penghasilan yang layak serta menjamin terciptanya hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pengusaha. Pemerintah melalui regulasi seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan telah menetapkan berbagai kebijakan pengupahan, antara lain mengenai upah minimum, struktur dan skala upah, serta pembayaran upah lembur.

Dalam praktiknya, implementasi sistem pengupahan di perusahaan pada umumnya telah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama dalam hal penetapan upah minimum dan pemberian kompensasi berdasarkan jabatan, masa kerja, serta kompetensi pekerja. Namun demikian, masih terdapat berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaannya, seperti keterlambatan pembayaran upah, ketidaksesuaian dengan standar upah minimum, serta kurangnya transparansi dalam penetapan struktur dan skala upah.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, penerapan sistem pengupahan harus berlandaskan pada prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak pekerja. Apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan, pekerja memiliki hak untuk menempuh upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme yang telah diatur oleh hukum. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta mendukung produktivitas perusahaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Aprilsesa, Tri Dian, Muhammad Tahir, Siti Aminah, dan Marnita Marnita. "Tinjauan Hukum Pemberian Upah Pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi." *AL-MANHAJ: Jurnal*

- Hukum Dan Pranata Sosial Islam 5, no. 1 (2023): 585–92.
<https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.1997>.
- Arini, Erni Zulfa. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Pendekatan Teori Keadilan (Equity Theory).” *Salewangang* 19, no. 2 (2025): 66–77.
- Basofi, M. Bagus, dan Irma Fatmawati. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86.
<https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.
- Handayani, Intan, Salira Niti Syara, Sarassati Garnita, dan Laika Fisailillah. “John Rawls: Filsafat Hukum.” *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora* 3, no. 01 (2025). <http://journal.forikami.com/index.php/nusantara/article/view/972>.
- Indrayani, Sufi, dan Amrul Muzan. “Kesenjangan Upah Dan Keadilan Sosial Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia.” *Al-Muzdahir : Jurnal Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (2025): 98–110. <https://doi.org/10.55352/ekis.v7i1.1505>.
- Irayadi, Muhamad. “Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Upah Layak: Harapan Baru bagi Dunia Ketenagakerjaan Indonesia.” *HUMANIORUM* 2, no. 4 (2024): 1–8.
<https://doi.org/10.37010/hmr.v2i4.70>.
- Kusumawati, Mustika Prabaningrum. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh.” *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 11, no. 2 (2024): 216–25.
<https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.10915>.
- Mandari, Quri'syaich Say, Ernu Widodo, dan Fathul Hamdani. “Urgensi Hak Buruh Dalam Kebijakan Pengupahan.” *Politika Progresif : Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora* 2, no. 1 (2025): 243–59. <https://doi.org/10.62383/progres.v2i1.1339>.
- M.Pd, Zulfikar Putra, S. H., Darmawan Wiridin M.H S. H., dan Dr H. Farid Wajdi M.Si S. Pd I. *IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA*. Ahlimedia Book, 2022.
- Nugroho, Anton, dan Kusuma Chandra Kirana. “Skema Pengupahan Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi Berdasarkan Risiko Keselamatan Kerja.” *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan* 3, no. 1 (2024): 67–77.
<https://doi.org/10.55826/tmit.v3i1.295>.
- Nurmadiyah, Nurmadiyah. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja | JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu*

Pendidikan. t.t. Diakses 25 April 2026.
<http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/819>.

“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan - Dr. Surya Perdana, S.H.,M.Hum - Google Buku.” Diakses 25 April 2026.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=oF43EQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA91&dq=Pengantar+Hukum+Ketenagakerjaan+Indonesia&ots=L_i3Is4WaY&sig=wrp0Kq8ivao3ZV5k8H4GTvmXE3U&redir_esc=y#v=onepage&q=Pengantar%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20Indonesia&f=false.

Sari, Wiwit Juliana, Yeti Kurniati, dan Imaniar Kustiara. “UPAYA PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR YANG TIDAK DIBAYARKAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN.” *Jurnal Retentum* 6, no. 2 (2024): 146–54.
<https://doi.org/10.46930/retentum.v6i2.4900>.

Siburian, Henry Kristian. “TINJAUAN PENGUPAHAN DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN REPOBLIK INDONESIA INDONESIA.” *Journal Evidence Of Law* 2, no. 2 (2023): 209–18.
<https://doi.org/10.59066/jel.v2i2.460>.

Siregar, Nurhayati, Wahyu Purbo Santoso, Sarah Sumiati, dan Abdul Aziz. “Assets, Liabilities, and Owners’ Equity a Critical Review.” *Ecopreneur : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 4, no. 2 (2023): 208–20.

Suprianto, Yusup, Tri Setiady, Wiwin Triyunarti, dan Ade Maman. “RELASI ANTARA DAS SOLLEN DAN DAS SEIN DALAM PENERAPAN HUKUM ADAT MASYARAKAT BADUY: KAJIAN TENTANG HARMONISASI HUKUM POSITIF DAN NILAI LOKAL.” *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 13, no. 1 (2026): 46–54.
<https://doi.org/10.31604/jips.v13i1.2026.46-54>.

Umam, Syafiul, M. Farid Al Azhar, dan Ahmad Syahni. “MEKANISME PENGUPAHAN SOPIR PERUSAHAAN DI CV. TUGHNINA MOJOAGUNG JOMBANG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.” *TIJAROTANA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah* 6, no. 02 (2025).
<https://doi.org/10.64454/tj.v6i02.105>.

Wibowo, Richard Jatimulya Alam. “Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023): 109–23. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>.

Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, dan Angga Pramodya Pradhana. “Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja.” *JURNAL RECHTENS* 13,

no. 1 (2024): 97–118. <https://doi.org/10.56013/rechtens.v13i1.2671>.

Zaidir, Nia Hasna Triadi Duptri Fitirawati, dan Arfai Arfai. “ANALISIS PERPU SEBAGAI SALAH SATU JENIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN BERDASARKAN UU NO. 12 TAHUN 2022.” *Limbago: Journal of Constitutional Law* 2, no. 3 (2022): 361–77. <https://doi.org/10.22437/limbago.v2i3.20041>.