BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi negara kesatuan republik Indonesia secara ekonomi saat ini sedang menuju negara maju. Maka, sesuai dengan tujuan konstitusi dalam konteks pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila¹. Salah satu faktor penting dalam pembangunan nasional adalah tenaga kerja yang merupakan subjek dan juga pihak yang ikut dalam menikmati hasil pembangunan. Dalam perspektif ketenagakerjaan faktor globalisasi dan perbaikan iklim investasi menjadi penting dalam proses kerjasama di bidang ketenagakerjaan, Kompetisi, persaingan ekonomi global membuka peluang kepada masing-masing negara untuk menerapkan kebijakan tertentu agar tercapainya tujuan bersama².

Pekerjaan adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan masyarakat. Upah yang adil dan layak merupakan salah satu hak dasar pekerja yang harus dipenuhi. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat masalah terkait pemenuhan upah layak bagi pekerja di dalam hubungan industrial. Konsep hubungan industrial yang dibangun dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia menempatkan negara sebagai salah satu subyek strategis dalam pola Hubungan Industrial Pancasila.

¹ Warassih, Esmi. "Peran Politik Hukum Dalam Pembangunan Nasional." *Gema Keadilan* 5.1 (2018): 1-15.

² Soleh, Ahmad. "Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6.2 (2017): 83-92.

Sistem politik dan pemerintahan secara langsung dan tidak langsung berkorelasi dengan peran negara sebagai subyek dalam kebijakan ketenagakerjaan³.

Pekerja seringkali dihadapkan pada kondisi yang kurang menguntungkan, terutama terkait dengan upah yang diterima. Pada banyak kasus, pekerja sering kali mendapatkan upah yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak⁴. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan finansial, ketidakstabilan ekonomi, dan berdampak negatif pada kesejahteraan mereka dan keluarga. Oleh karena itu, penting untuk mengatur penetapan upah minimum yang adil dan layak bagi pekerja. Dinamika tenaga kerja sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih mendalam karena sebagian besar penduduk Indonesia ini sudah beralih, yang dulunya bermata pencaharian sebagai petani tetapi sekarang lebih banyak yang bekerja di sektor industri yang sering kali menimbulkan banyak masalah yang tidak ada ujungnya⁵.

Hubungan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya adalah bersifat timpang. Artinya kewajiban pekerja/buruh lebih banyak dari Pengusaha, misalnya hak pengusaha atas hasil kerja yang menjadi kewajiban buruh diiringi oleh kewajiban-kewajiban pekerja/buruh lainnya, pekerja wajib masuk kerja, buruh wajib mengenakan pakaian dinas dengan segala atributnya, pekerja wajib masuk kerja jam 08:00 wib, pekerja wajib mengisi daftar presensi,

³ Wiryawan, I. Wayan Gde. "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 6.1 (2016): 73028.

⁴ Prasetyo, Yoko, and Ane Permatasari. "Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019." *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)* 2.1 (2020): 41-52.

⁵ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PTRaja Grafindo Persada, 2012), hlm 45

dan seterusnya. Hal ini disebabkan posisi pekerja yang kurang beruntung dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik Perusahaan⁶.

Konstitusional negara Indonesia mengakui bahwa tiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 seharusnya menjadi dasar bagi pemerintah agar dalam setiap kebijakannya diarahkan dalam rangka perlindungan terhadap pekerja yang telah diatur secara konstitusional. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penghidupan yang layak yang dimaksud adalah kehidupan yang di dapat atas terpenuhinya kebutuhan utama hidup seseorang dan keluarganya secara wajar dan layak bagi kemanusiaan⁷. Dalam konteks ketenagakerjaan untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah harus hadir dengan menetapkan regulasi tentang pengupahan dengan tujuan untuk melindungi pekerja. Pada Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Persoalan upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja maupun pengusaha. Konstruksi hukum dalam konstitusi di Indonesia telah menjadi dasar legitimasi bahwa upah sebagai salah satu sumber penghidupan yang

⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 8.

⁷ Hardyati, Desty Puteri, et al. "Pemenuhan Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Di Masa Bonus Demografi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9.12 (2023): 130-139.

layak merupakan bagian penting dari unsur hubungan kerja. Persoalan upah tidak dapat terlepas dari prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan. Sistem upah dipersepsikan oleh pekerja selalu dengan keadilan karena upah merupakan sarana dalam pencapaian kesejahteraan⁸. Keadilan dalam pengupahan ini tidak semata mata berkaitan dengan besarnya jumlah yang diterima tetapi meliputi juga proses penentuan upah tersebut yang juga harus memenuhi syarat keadilan disamping syarat kelayakan⁹. Selama orde hubungan industrial dikendalikan secara ketat oleh pemerintah yang merupakan bagian dari agenda pertumbuhan ekonomi yang lebih menekankan pada upaya menarik investasi asing dan pertumbuhan industri baru daripada penegakkan hak-hak pekerja, termasuk hak pekerja terhadap upah.¹⁰

Kebijakan upah minimum sebagai Langkah kebijakan strategis dalam sistem hubungan industrial yang menempatkan fungsi negara sebagai regulator tidak akan pernah mampu lepas dari dilematika akibat dari kepentingan pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah sendiri, karena pada dasarnya setiap kebijakan selalu dapat dijustifikasi dengan argumen yang saling bertentangan dan dampaknya bersifat dilematis¹¹.

Pengaturan penetapan upah minimum melalui peraturan perundang-undangan menjadi salah satu upaya pemerintah dalam memastikan bahwa pekerja menerima upah yang memadai sesuai dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan

⁸ Wiryawan, Wayan Gde. *Ironi upah minimum dalam industri pariwisata*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2015.

⁹ Wiryawan, I. Wayan Gde. "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 6.1 (2016): 73028.

¹⁰ Alan J. Boulton, 2002, *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, hlm. 10.

¹¹ Timmer, P., W. Falcon, and S. Pearson, 1983, *Food Policy Analysis*, John Hopkins University Press, Baltimore, USE, hlm. 13.

hidup di daerah masing-masing. Namun, implementasi penetapan upah minimum ini masih menghadapi beberapa tantangan dan permasalahan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah kesenjangan antara penetapan upah minimum dengan biaya hidup yang semakin tinggi. Peningkatan biaya hidup yang tidak sebanding dengan kenaikan upah minimum dapat menyebabkan pekerja mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, perumahan, pendidikan, dan kesehatan. Hal ini dapat berdampak buruk pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Tabel 1.1 Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2021 – 2023

Upah Minimum Provinsi	Upah Minimum Provinsi Jambi (Rupiah)		
	2021	2022	2023
Upah Minimum Provinsi	2.630.162.00	2.698.940.00	2.943.033.00

Sumber : BPS Provinsi Jambi Tahun 2023¹²

Sebagai gambaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi pada tahun 2023 untuk Kota Jambi dapat dilihat pada tabel I.2 di bawah ini:

Tabel I.2. Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2023

No.	Kabupaten/Kota	Upah/ Bulanan
1	Kota Jambi	Rp3.230.207
2	Kabupaten Muaro Jambi	Rp2.999.695
3	Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Rp3.002.284
4	Kabupaten Sarolangun	Rp2.969.069
5	Kabupaten Batanghari	Rp2.943.032
6	Kabupaten Merangin	Rp2.943.032
7	Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Rp2.943.032
8	Kabupaten Tebo	Rp2.943.032
9	Kabupaten Bungo	Rp2.943.032
10	Kota Sungai Penuh	Rp2.943.032

(Sumber data : tebo.pikiran-rakyat.com)

¹² BPS Provinsi Jambi <https://jambi.bps.go.id/indicator/6/2118/1/upah-minimum-provinsi-jambi-rupiah-.html>, diakses pada 10 November 2023, pukul 11:22 WB

Perlindungan upah merupakan upaya pengamanan terhadap sistem pengupahan yang berbasis kemanusiaan, agar hak-hak pekerja terhadap pengupahan tidak dihilangkan atau dikurangi¹³. Perlindungan upah dapat dilakukan secara preventif dan kuratif, perlindungan upah preventif dalam peraturan perundang-undangan harus bisa mendapatkan keakuratan atau kepastian undang-undang yang mengaturnya. Seharusnya perlindungan konsep upah sudah ada secara jelas dalam konstitusi yang mengatur tentang ketenagakerjaan¹⁴.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Ditinjau dari hasil penelitian terdahulu ada beberapa permasalahan hukum tentang pengupahan yaitu:

1. Perumusan pasal-pasal tentang upah dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum berdasarkan prinsip keadilan¹⁵.
2. Penerapan struktur skala upah sangat minim pelaksanaannya¹⁶.
3. Masalah pokok pengupahan yang sering muncul meliputi:

¹³ Yetniwati, Y. "The Legal Arrangement of Wage Protection Based on the Principle of Legal Certainty." *Jurnal Dinamika Hukum* 16.2 (2016): 213-219.

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Maulinda Silalahi, 2006, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Pekerja/Buruh Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Implikasinya Terhadap Upaya Mewujudkan Keadilan Antara Pekerja/Buruh*, Tesis, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 155.

¹⁶ Kaka, Angelia Maya Saputri. "Tinjauan Yuridis Tentang Formulasi Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan." *Novum: Jurnal Hukum* 3.3 (2016): 114-126.

- a. rendahnya upah bagi pekerja bawah;
- b. kesenjangan upah terendah dan tertinggi;
- c. bervariasinya komponen upah;
- d. tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas¹⁷.

Persoalan upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja maupun pengusaha. Kondisi sebahagian besar kehidupan masyarakat masih tergantung pada hasil produksi swasta dan negara. Apabila daya beli masyarakat menurun dalam waktu yang sangat lama. Seiring berkembangnya waktu hubungan kerja bergeser dari hubungan yang bersifat privat menjadi hubungan yang bersifat publik karena pekerja dianggap sebagai pihak yang lemah sehingga pemerintah dirasa perlu dalam mengatur hubungan kerja dalam hal regulasi dan/atau kebijakan.

Peraturan upah yang ada masih belum dapat menciptakan hubungan yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan pengusaha dibidang pengupahan, ini terbukti dengan adanya unjuk rasa dari serikat pekerja yang rutin dilakukan setiap tahun dan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja besar-besaran bahkan ancaman penutupan perusahaan¹⁸. Bagi pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang sesuai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga dapat tercapai kesejahteraan hidup, namun bagi perusahaan perlu juga mendapatkan jaminan apabila sudah menaikkan Upah Minimum tidak terganggu perkembangan dan produktivitas perusahaan tersebut, khususnya bagi perusahaan menengah dan kecil.

¹⁷ Aloysius Uwiyono, et al., 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm. 99

¹⁸ rahman Halim, Aji. "Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)." *Journal Presumption of Law* 3.2 (2021): 206-220.

Masalah upah merupakan masalah yang paling sering dipermasalahkan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang dapat mengakibatkan tidak harmonisnya hubungan kerja.¹⁹ Bagi pihak pekerja/buruh memandang upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya, sementara dipihak pengusaha memandang upah sebagai salah satu beban yang harus dipikul karena merupakan bagian dari biaya produksi. Oleh karena itu, agar dapat terlaksana dengan baik, dibutuhkan pengaturan yang konkret mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut. Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah dari majikan yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa: “tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”. Menurut Pasal ini ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga Negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak perlindungan penghidupan yang layak.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan, harus terlebih dahulu memahami hakikat hukum ketenagakerjaan. Terdapat dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum dan perlindungan hukum represif.

¹⁹Zaeni, *Hukum Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2018, hlm. 69

Menurut Zainal Asikin, perlindungan hukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁰

Namun dalam pelaksanaannya sering ditemukan bahwa terjadi pemberian upah terhadap pekerja/buruh dengan nominal dibawah upah minimum²¹. PT Griya Kencana Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Perusahaan Pembangunan Perumahan (*developer*). Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, maka diperoleh data upah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut, yakni sebagai berikut:

Tabel I.2 Upah Karyawan PT Griya Kencana Lestari periode 06 Mei-Juni tahun 2023

No.	UMK Kabupaten Muaro Jambi	Jumlah Karyawan
1.	< Rp2.999.695	9 orang
2	> Rp2.999.695	1 orang

(Sumber: PT Griya Kencana Lestari, 2023)

Berdasarkan upah karyawan pada tabel I.2, diperoleh data sebanyak 9 karyawan yang memiliki gaji di bawah Rp2.999.695 sedangkan 1 karyawan yang memiliki gaji di atas Rp2.999.695. Dalam hal ini pengusaha memberikan upah pada pekerja sebagai suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada pekerja, dimana dalam pemberian upah ini suatu perusahaan biasanya memperhatikan

²⁰Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4.2 (2020): 36-53.

²¹Achmad Ali, *Menguak Hukum dan Teori Pengadilan*, Kencana, Jakarta, 2015, hlm.145

beberapa hal, yaitu biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang Upah Minimum Regional (UMR), kemampuan dan produktivitas dari perusahaan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi serta perbedaan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.²² Pengusaha harus menyusun struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi dari pekerja tentunya.

Berdasarkan data pada table 1.2 diatas, ditemukan beberapa permasalahan terkait pemenuhan upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari. Permasalahan tersebut antara lain:

1. Upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.
2. Upah karyawan tidak dibayarkan tepat waktu.
3. Upah karyawan tidak dibayarkan secara penuh.

Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi karyawan. Dampak negatif tersebut antara lain:

1. Menurunnya kesejahteraan karyawan.
2. Meningkatnya angka kemiskinan.
3. Meningkatnya angka kriminalitas.

Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut terkait pemenuhan upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui

²² Rukiya dan Darda Syahrizal. *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*. 2019. Hlm.213

faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan pemenuhan upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari, serta upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar dibawah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari pada upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003). Untuk mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang akan melindungi pekerja²³.

Konsep perlindungan upah pada kenyataannya masih memberikan ketimpangan antara *das sollen* dan *das sein* nya dimana dalam menetapkan besaran upah, pengusaha dilarang membayar dibawah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini sesuai dengan pasal 90 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya Perusahaan kerap kali memberikan upah dibawah ketentuan upah minimum.

Berdasarkan penjelasan di atas kesejahteraan tenaga kerja dalam penerapan maupun pengaplikasian peraturan perundang-perundangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan seringkali ditemukan terjadinya perbedaan maupun ketidaksesuaian terhadap pengupahan bagi pekerja. Hal ini terbukti dengan

²³Goenawan, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Gradika Binangkit Press, Jakarta, 2014, hlm. 38.

banyaknya pekerja/buruh yang menerima upah jauh di bawah yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh yang ada di Indonesia ke dalam skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja di PT Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Apa kendala dalam pelaksanaan hak-hak pekerja di PT Griya Kencana Lestari berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala dalam pelaksanaan hak-hak pekerja di PT Griya Kencana Lestari berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu:

- a. Manfaat secara teoritis yaitu untuk mengetahui dan mengembangkan ilmu yang diteliti, serta menambah pengetahuan pada ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja di perusahaan PT Griya Kencana Lestari.
- b. Manfaat secara praktis yaitu memberikan masukan dan pertimbangan bagi pekerja terhadap hak-hak mereka jika terjadi kecelakaan kerja saat mereka melakukan pekerjaannya sedangkan untuk perusahaan dapat dijadikan bahan agar lebih memperhatikan keselamatan dan kondisi pabrik bagi pekerjanya demi kelangsungan perusahaan.

D. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dan memahami maksud dari penulis, serta agar tidak menimbulkan salah penafsiran dalam skripsi ini maka penulis memberikan penjelasan atau batasan konsep-konsep dalam skripsi ini. Berikut definisi berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.²⁴

²⁴ Kamus Besar Indonesia (KBBI). *Edisi Kedua*, Cet 1, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 595.

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²⁵

2. Upah

Dalam peraturan pemerintah telah dibuat rundang-undang yang menyangkut tentang upah. Terkait dengan pengupahan tertera pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

“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”.

3. Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (3) tentang ketenagakerjaan pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. PT Griya Kencana Lestari

PT Griya Kencana Lestari di Muaro Jambi adalah sebuah perusahaan properti yang bergerak di bidang penjualan tanah kavling. Perusahaan ini menawarkan berbagai konsep tanah kavling, mulai dari konsep perumahan hingga konsep perkebunan. Berdasarkan informasi dari LinkedIn, PT Griya

²⁵ Setiono, *Supermasi Hukum*, UNS, Jakarta, 2004, hlm 3.

Kencana Lestari didirikan pada tahun 2018. Perusahaan ini berkantor pusat di Jalan Jendral Sudirman, Palmerah, Muaro Jambi, Jambi.

Berikut adalah beberapa informasi umum tentang PT Griya Kencana Lestari:

- a. Nama perusahaan: PT Griya Kencana Lestari
- b. Bidang usaha: Properti
- c. Alamat kantor: Jalan Jendral Sudirman, Palmerah, Muaro Jambi, Jambi
- d. Tahun berdiri: 2018

Dari uraian yang dijabarkan di atas dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT Griya Kencana Lestari yaitu suatu penelitian untuk mengetahui dan bagaimana memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

E. Landasan Teoretis

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut dalam hukum.²⁶ Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan

²⁶ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.54

hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.²⁷

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum dengan kata lain disebut sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu:²⁸

a. Perlindungan Hukum yang Preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Adanya perlindungan hukum preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan asas *Freies Ermessen*

²⁷ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 18 desember 2022.

²⁸ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2013, Hlm. 264

yang merupakan kewenangan bebas yang diberikan kepada pejabat pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik bagi warga masyarakat, yang merupakan konsekuensi dari adanya konsep negara kesejahteraan (*welfarestate*) yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat, dan rakyat dapat mengajukan keberatan atau dimintakan pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.

b. Perlindungan Hukum yang Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa²⁹. Badan yang secara parsial menangani perlindungan hukum bagi rakyat, dikelompokkan menjadi dua badan yaitu :

- 1) Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum; dan
- 2) Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi³⁰.

Kedua bentuk perlindungan hukum di atas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan pada prinsip negara hukum.

2. Teori Tanggung Jawab

Menurut, Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: "seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek

²⁹ Kaimudin, Arfan. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak Dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia." *Jurnal Yurisprudensi* 2.1 (2019): 37-50.

³⁰ *Ibid*

berarti dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan”.³¹

Lebih lanjut Hans Kelsen menyatakan bahwa: “Kegagalan untuk melakukan kehati-hatian yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan (*negligence*); dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (*culpa*), walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghendaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan.”³²

Seseorang dikatakan secara hukum bertanggung jawab untuk suatu perbuatan tertentu adalah bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatan yang berlawanan. Menurut teori tradisonal dibedakan dua jenis tanggung jawab (pertanggung jawaban) yaitu: Tanggung jawab yang didasarkan atas unsur kesalahan, dan tanggung jawab mutlak.³³ Perusahaan dalam melakukan hubungan kerja tidak merasa diabaikan terkait perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Pasal 3, berbunyi:

³¹ Kelsen, Hans. *Pengantar Teori Hukum*. Nusamedia, 2019. Hlm. 43

³² *Ibid*

³³ Bahar, Moh Syaeful, and Rahmat Dwi Susanto. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Kesewenang-Wenangan Pengusaha." *Jurnal Legisla* 14.2 (2022): 214-231.

“kepersertaan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam program jaminan sosial tenaga kerja diatur lebih lanjut oleh menteri”.

Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu kurang dari 3 bulan secara berturut-turut wajib mengikut sertakannya program jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JK) kemudian diperpanjang apabila kontrak di perbarui dan melebihi 3 bulan , maka pengusaha wajib mengikut sertakan tenaga kerja pada seluruh program-program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).Tanggung jawab perusahaan adalah mengikuti dan melaksanakan program-program yang dibuat oleh pemerintah dalam memberikan jaminan ketenagakerjaan para pekerja.³⁴

3. Teori Kepastian Hukum

Menurut Scheltema, mengatakan: dimana salah satu unsur Negara Hukum adalah adanya kepastian hukum³⁵. Kepastian hukum juga merupakan salah satu dari ide hukum disamping keadilan dan kemanfaatan³⁶. Konsep inilah yang menjadi landasan dari kepastian hukum Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa unsur-unsur turunan dari kepastian hukum yaitu: 1. Asas legalitas; 2. Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga dapat mengetahui apa yang diharapkan; 3. Undang-undang

³⁴ Hans Kalsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung, 2006, Hlm. 95.

³⁵ Ida Bagus Kumara Adi Adnyana I, 2010, *Penjabaran Nilai-nilai Pancasila dalam Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan*, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, hlm. 162.

³⁶ Yetniwati, Yetniwati. *Pengaturan Upah Di Indonesia Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, Dan Kemanfaatan*. Diss. Universitas Andalas, 2017.

tidak boleh berlaku surut; 4. Pengadilan yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain³⁷.

Otto sebagaimana dikutip oleh Kurniawarman menyatakan, suatu sistem hukum baru mampu menciptakan kepastian hukum yang sebenarnya jika memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. Terdapatnya aturan hukum yang jelas (*clear*), konsisten dan dapat diakses semua orang (*accessible*), yang dikeluarkan oleh atau atas nama negara;
- b. Institusi pemerintah menerapkan aturan-aturan itu dengan konsisten dan mereka sendiri tunduk pada aturan tersebut;
- c. Secara prinsip, aturan tersebut sesuai dengan sebagian terbesar masyarakat;
- d. Adanya peradilan yang independen dan imparial menerapkan aturan tersebut dengan konsisten dalam penyelesaian sengketa;
- e. Putusan peradilan itu, secara aktual, dapat dilaksanakan³⁸.

Menurut Soedikno Mertokusumo “ tanpa adanya peraturan –peraturan umum berarti tidak ada kepastian hukum³⁹. Kepastian hukum itu dapat dilihat pada norma hukum. L.J. Van Apeldoorn mengatakan: ”Kepastian hukum secara historis muncul sejak ada gagasan pemisahan kekuasaan yang dinyatakan oleh Montesquieu, bahwa dengan adanya pemisahan kekuasaan, maka tugas penciptaan undang-undang itu berada ditangan pembentuk undang-undang, sedangkan hakim (peradilan) hanya bertugas menyuarakan isi undang-undang saja⁴⁰.

Efektifnya hukum tentu tidak lepas dari kepastian hukum. Kajian kepastian hukum akan mengarah kepada sistem hukum yang dilegalitas. Sistem hukum Indonesia yang berasal dari Eropa Kontinental atau Civil Law System,

³⁷ Ida Bagus Kumara Adi Adnyana , *op,cit*, hlm.162.

³⁸ *Ibid*

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ A.L.J. Van Apeldoorn, 2010, Pengantar Ilmu Hukum, Terjemahan Oetarid Sadino, Pradnya Paramita, Jakarta. hlm.391-394.

maka kepastian hukum pada civil law system dituangkan pada perundang-undangan secara tertulis⁴¹. Sedangkan pada common law system kepastian hukum dijamin dengan berlakunya asas ”*strare decisis*” atau “*the binding force of precedent*” yaitu kekuatan mengikat dari preseden, di Indonesia dinamakan yurisprudensi terhadap perkara-perkara sesudahnya yang sejenis⁴². Kepastian hukum menurut Bachsan Mustafa mempunyai tiga arti, yaitu:

“Pertama, pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintah tertentu yang abstrak. Kedua, pasti mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan peraturan-peraturan hukum administrasi Negara. Ketiga, mencegah kemungkinan timbulnya perbuatan sewenang-wenang (*eigenrechting*) dari pihak manapun, juga tindakan dari pihak pemerintah”

Kepastian hukum, merupakan hal yang sangat penting untuk terlaksananya penegakan hukum. Kepastian memiliki arti ketetapan, sedangkan kepastian hukum memiliki arti perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara⁴³. Untuk menjamin kepastian hukum diperlukan legitimasi hukum dan validasi hukum. Hans Kelsen berpendapat, “ bahwa aturan hukum telah valid sejak diundangkan secara benar, jika aturan tersebut terus menerus tidak diterima masyarakat maka aturan tersebut kehilangan validitasnya. Sehingga berubah menjadi hukum yang tidak valid⁴⁴. Hukum yang tidak valid akan menciptakan kondisi yang tidak kondusif dalam masyarakat, ini bisa dilihat dari demonstrasi yang dilakukan masyarakat

⁴¹ Achmad Ali , 2009. Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence). Vol.1, Pemahaman Awal.Kencana.Jakarta, hlm.376-378

⁴² Ibid

⁴³ Anton M. Moeliono , 1990, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 652

⁴⁴ Munir Fuady , 2013, Teori-Teori Besar (*Grand Theory*) Dalam Hukum, Kencana, Jakarta, hlm. 112

terkait bahkan diiringi oleh perilaku anarkis baik oleh para demonstran maupun oleh pihak penegak hukum.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kabupaten Muaro Jambi Khususnya PT Griya Kencana Lestari.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris. “Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat.⁴⁵ Dalam melakukan pembahasan menggunakan bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Dari uraian di atas penulis mempelajari ketentuan hukum ketenagakerjaan, dan melihat bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja di PT Griya Kencana Lestari, apakah telah sesuai dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku.

3. Spesifikasi Penelitian

⁴⁵ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2017, hlm. 70.

Spesifikasi penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan memberikan gambaran secara objektif tentang perlindungan keselamatan kerja di PT Griya Kencana Lestari.

4. Sumber Data

Data yang diperoleh adalah data yang didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian lapangan (*field research*), meliputi penelitian langsung dengan mengadakan wawancara dengan beberapa pihak atau responden yang menjadi sampel di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.

b. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh dari informasi informan dan dari kepustakaan (*Libray research*), yaitu dengan mempelajari buku-buku, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksanaannya, dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial dan buku-buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

c. Data Tersier

Data Tersier adalah data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya kamus, ensiklopedia. Data Tersier yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

5. Populasi dan Sampel Penelitian

Penulis skripsi dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling* (sampel jenuh), artinya semua populasi digunakan sebagai sampel.⁴⁶ Populasi dalam penelitian ini berjumlah 10 karyawan tetap PT Griya Kencana Lestari. Sampel penelitian berjumlah 10 karyawan tetap PT Griya Kencana Lestari yang merupakan tenaga kerja suatu perusahaan swasta yang ada di Kabupaten Muaro Jambi yang menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Kabupaten Muaro Jambi.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan:

a. Wawancara secara langsung pada responden dan informan dengan menggunakan pedoman wawancara yang selanjutnya dikembangkan sesuai dengan situasi pada saat wawancara dilakukan dengan tidak menyimpang dari tujuan semula.

b. Studi dokumen

Studi dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terkait pada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT Griya Kencana Lestari.

7. Analisis Data

Dari data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder yang dikumpulkan data diseleksi dan diklasifikasikan serta dianalisis secara kualitatif. Kemudian hasil yang diperoleh dijadikan dalam bentuk deskriptif, yaitu

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, PT. Alfabet, 2016, hlm.85

menggambarkan suatu keadaan yang telah terjadi dilapangan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja di PT Griya Kencana Lestari.

G. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan kajian kepustakaan serta pengamatan penelitian telah diketahui bahwasanya terdapat penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pembahasan terkait, yakni :

1. Jurnal Wicaksono, Alvin Agung, And Amad Sudiro Tahun 2021 Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Diberi Upah/Gaji Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studio Pt. Bakrie Construction Sumuranja Banten)”⁴⁷. Peneliti tedahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam membahas mengenai perlindungan hukum terhadap upah pekerja. Perbedaannya penelitan oleh Eka Fitri Kamila membahas tentang kenaikan upah buruh di PT. Bakrie Construction Sumuranja Banten yang tidak sesuai dengan upah yang pekerja dapatkan sedangkan penelitian penulis membahas tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah minimum yang pekerja dapatkan.
2. Penelitian oleh Ria Nurendah tahun 2018 tentang “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid di Pabrik Rokok PT

⁴⁷ Wicaksono, Alvin Agung, And Amad Sudiro. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Diberi Upah/Gaji Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studio Pt. Bakrie Construction Sumuranja Banten)." *Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 19.1 (2021).

Maica Nusantara Kabupaten Tuban”⁴⁸. Peneliti terdahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam membahas mengenai pelaksanaan perlindungan hukum pekerja. Perbedaannya penelitian oleh Ria Nurendah membahas tentang pembahasan mengenai pelaksanaan perlindungan bagi buruh perempuan sedangkan penelitian yang akan diteliti terkait pelaksanaan perlindungan terhadap upah minimum bagi pekerja.

3. Penelitian Zulfa Ainun Rachmawati tahun 2020 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret yang berjudul “Pelaksanaan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo Dalam Rangka Perlindungan Terhadap Buruh Oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta”⁴⁹. Peneliti terdahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam membahas mengenai upah minimum sesuai objek di daerah masing- masing. Perbedaannya penelitian oleh Zulfa Ainun Rachmawati menggunakan metode penelitian hukum normatif bersifat preskriptif. Sedangkan peneliti penulis menggunakan metode penelitian yuridis empiris, atau yang dikenal dengan penelitian hukum sosiologis dan dapat dikenal juga dengan penelitian lapangan.

Berdasarkan penelusuran, perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian penulis terletak pada tipe penelitian, lokasi penelitian, metode yang digunakan dan data yang diambil oleh peneliti.

⁴⁸ Nurendah, Ria. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid (Studi di Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten Tuban)*. Diss. Brawijaya University, 2014.

⁴⁹ Rachmawati, Zulfa Ainun. "Pelaksanaan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo Dalam Rangka Perlindungan Terhadap Buruh Oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta." (2020).