



Implementasi Hak Atas Upah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Mustakim

Universitas Teuku Umar

*Email Korespondensi: mustakimmbo2024@gmail.com

Diterima: 08-12-2025 | Disetujui: 18-12-2025 | Diterbitkan: 20-12-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of workers' rights to wages by companies based on Law No. 13 of 2003, whereby the minimum wage is in accordance with the regional minimum wage (UMR). The study uses a qualitative descriptive method with data collection techniques through interviews. The results show that companies have implemented work and wage systems that are in accordance with the principles of industrial relations, where workers receive fair wages, on time, and without inappropriate deductions. However, the data shows that cases of industrial relations disputes in Indonesia in the last five years from 2020 to 2024 are still quite high. This condition indicates weak government supervision as one of the main parties in the industrial relations system. The government needs to strengthen its supervisory and guidance functions towards companies so that industrial relations principles can be implemented comprehensively and consistently.

Keywords: Workers' Rights, Workers' Wages, Law No. 13 of 2003, Industrial Relations

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi hak atas upah pekerja oleh perusahaan berdasarkan undangan-undangan nomor 13 tahun 2003, dimana pemberian upah terendah adalah sesuai dengan UMR. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem kerja dan pengupahan yang sesuai dengan prinsip hubungan industrial, di mana pekerja menerima upah layak, tepat waktu, dan tanpa potongan yang tidak sesuai. Namun demikian, data menunjukkan bahwa kasus perselisihan hubungan industrial di Indonesia dalam lima tahun terakhir dari tahun 2020-2024 masih cukup tinggi. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya pengawasan pemerintah sebagai salah satu pihak utama dalam sistem hubungan industrial. Pemerintah perlu memperkuat fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap perusahaan agar prinsip hubungan industrial dapat dijalankan secara menyeluruh dan konsisten.

Katakunci: Hak Pekerja, Upah Pekerja, UU No,13 tahun 2003,Hubungan Industrial

Bagaimana Cara Sitosi Artikel ini:

Mustakim, M. (2025). Implementasi Hak Atas Upah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 2029-2036.
<https://doi.org/10.63822/hb86tw83>

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan nasional dan keberlangsungan usaha. Pekerja bukan hanya dipandang sebagai faktor produksi, melainkan sebagai subjek hukum yang memiliki hak dasar yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Salah satu hak normatif utama pekerja adalah memperoleh upah yang layak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 88 undang-undang tersebut menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Febrianti, 2017).

Upah menjadi aspek yang sangat penting karena tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas jasa pekerja, tetapi juga sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu, penetapan dan pembayaran upah diatur secara ketat melalui kebijakan upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Upah minimum ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Namun, dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan tersebut (Dermawan, 2021).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa fenomena pelanggaran hak pekerja atas upah masih sering terjadi. Beberapa perusahaan membayar pekerja di bawah upah minimum regional (UMR), melakukan pemotongan upah yang tidak sesuai, hingga terlambat membayarkan gaji bulanan. Berdasarkan data tahun 2024 jumlah kasus peanggaran hubungan industrial adalah sebanyak 7.540 kasus (Publikbicara.com, 2025). Kemudian penelitian dari Arbi & Susilowati (2023) di Provinsi Jawa Timur menemukan bahwa dari tahun 2020 sampai 2022 terdapat 70 pengaduan yang diterima Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur terkait pelanggaran upah minimum. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun peraturan sudah jelas, implementasi di lapangan masih jauh dari sempurna.. Hal ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasi di lapangan (Cahyono, 2016).

Selain itu, pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun pekerja outsourcing sering kali menjadi pihak yang paling rentan terhadap pelanggaran upah (Suhartoyo, 2020). Kondisi ini disebabkan oleh status hubungan kerja yang tidak tetap, sehingga posisi tawar pekerja menjadi lemah di hadapan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Maftukhah et al. (2024) menunjukkan bahwa penerapan ketentuan pengupahan bagi pekerja PKWT belum sepenuhnya berjalan sesuai regulasi, di mana banyak perusahaan masih memberikan upah di bawah ketentuan minimum yang berlaku. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Aini (2024) yang menyatakan bahwa pekerja outsourcing di Indonesia sering kali tidak memperoleh kesejahteraan yang layak dan kerap mengalami pelanggaran hak atas upah maupun kondisi kerja yang tidak manusiawi.

Masalah ini tenjadi karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan keterbatasan mekanisme penegakan hukum. Pemerintah telah menetapkan sanksi administratif dan pidana bagi perusahaan yang melanggar ketentuan pengupahan, namun efektivitasnya masih dipertanyakan (Lumanaw, 2021). Di sisi lain, kesadaran perusahaan untuk memenuhi kewajiban upah sebagai bentuk investasi sumber daya manusia juga masih rendah (Manoppo, 2016).

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penelitian mengenai Implementasi Hak Atas Upah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penting dilakukan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana perusahaan menerapkan ketentuan pengupahan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang dimana tidak boleh membayar lebih rendah dari upah minimum regional (UMR).

LANDASAN TEORI

a. Konsep Dasar Pekerja dan Upah

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Definisi ini menekankan adanya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang didasari oleh perjanjian kerja serta kewajiban untuk memberikan imbalan. Kemudian menurut Kusumawati (2024) pekerja merupakan pihak yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang berhak memperoleh upah serta perlindungan hukum atas kesejahteraan dan keselamatannya..

Selain itu, Prihadi (2021) menjelaskan bahwa pekerja adalah individu yang berada dalam hubungan kerja dengan pengusaha dan memiliki persepsi tentang regulasi ketenagakerjaan, kesejahteraan, serta serikat pekerja sebagai sarana perlindungan hak-hak ketenagakerjaan. Definisi ini menekankan aspek sosial dan psikologis pekerja dalam hubungan industrial, bukan hanya hubungan ekonomi formal.

Sementara itu, upah merupakan instrumen keadilan sosial dalam sistem ekonomi, yang tidak hanya berfungsi sebagai imbalan ekonomi, tetapi juga sebagai alat pemerataan kesejahteraan untuk mengurangi kesenjangan pendapatan antar sektor dan wilayah (Indrayani & Muzan, 2025). Kemudian menurut Arbi & Susilowati (2023) upah merupakan bentuk penghargaan ekonomi yang diberikan atas kontribusi tenaga dan waktu yang diberikan pekerja kepada perusahaan. Upah juga menjadi instrumen utama untuk menjamin kesejahteraan pekerja serta wujud tanggung jawab sosial perusahaan.

Berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama yang mengatur segala aspek hubungan antara pekerja dan pemberi kerja di Indonesia. Undang-undang ini mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja, termasuk pengaturan mengenai upah, waktu kerja, keselamatan, dan jaminan sosial. Tujuan utama dari undang-undang ini adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja, pengusaha, serta pemerintah.

Berikut adalah hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

1. Hak atas penghasilan atau upah yang layak
2. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama
3. Hak atas perlindungan hukum dan keamanan kerja
4. Hak atas jaminan sosial tenaga kerja
5. Hak atas waktu istirahat dan cuti
6. Hak atas hubungan kerja yang jelas dan aman
7. Hak atas pengembangan kompetensi
8. Hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja
9. Hak atas perlindungan khusus bagi pekerja perempuan
10. Hak atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Salah satu hak pekerja adalah hak atas penghasilan atau upah yang layak. Dimana dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 menegaskan hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 88 ayat (1). Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dengan kebijakan upah yang ditetapkan oleh pemerintah melalui penentuan upah minimum. Upah minimum tersebut dapat berupa upah minimum provinsi atau kabupaten/kota (upah minimum regional).

c. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan sistem hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai dan falsafah Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945. Konsep ini bertujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, dengan menempatkan manusia sebagai subjek utama dalam proses pembangunan nasional.

Hubungan industrial yang sehat dan berbasis nilai Pancasila dapat meningkatkan produktivitas kerja, stabilitas hubungan kerja, serta daya saing industri. Prinsip keadilan sosial dan keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja menjadi dasar terciptanya hubungan kerja yang berkelanjutan (Wicaksono et al., 2025).

Menurut pasal 102 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003, hubungan industrial dibangun antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah dengan landasan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Ketiga unsur ini memiliki peran masing-masing: pekerja berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban, pengusaha berfungsi menyediakan lapangan kerja dan membayar upah dan hak-hak lainnya, dan Pemerintah berfungsi menetapkan kebijakan, mengatur, dan mengawasi pelaksanaannya.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur secara bertahap berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004, yaitu:

1. Perundingan bipartit
2. Mediasi
3. Konsiliasi
4. Arbitrase
5. Pengadilan hubungan industrial

Mekanisme penyelesaian hubungan industrial harus mengutamakan upaya dialog dan mediasi sebelum ditempuh jalur hukum, agar hubungan kerja tetap harmonis dan tidak menimbulkan dampak sosial ekonomi yang lebih luas. Prinsip ini juga sejalan dengan nilai-nilai keadilan sosial dalam pancasila yang menekankan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara faktual dan mendalam mengenai penerapan hak atas upah pekerja oleh perusahaan. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap realitas sosial secara menyeluruh melalui pemahaman terhadap pengalaman, persepsi, dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja. Dengan metode ini, peneliti tidak hanya menyoroti aspek normatif dari ketentuan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga berupaya memahami bagaimana aturan tersebut diterapkan dalam praktik di lapangan, terutama dalam konteks hubungan antara perusahaan dan pekerja.

Penelitian dilaksanakan di salah satu perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Aceh Barat. Lokasi ini dipilih karena dianggap dapat mewakili kondisi umum praktik ketenagakerjaan di wilayah tersebut, khususnya dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja terkait pengupahan. Situasi dan dinamika yang terjadi di perusahaan ini memberikan gambaran konkret mengenai sejauh mana perusahaan mematuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prinsip hubungan industrial. Melalui pengamatan wawancara, peneliti dapat memperoleh data empiris yang mencerminkan kondisi di tempat kerja.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pekerja yang menjadi responden, guna mengetahui pandangan dan pengalaman mereka terkait penerapan hak atas upah. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti peraturan perundang-undangan, laporan kasus pelanggaran hubungan industrial, dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Kombinasi kedua jenis data tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja diimplementasikan dalam praktik ketenagakerjaan di Aceh Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara tentang implementasi hak atas upah pekerja oleh perusahaan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003, dapat dilihat bahwa pekerja menjalani waktu kerja selama delapan jam per hari, dari pukul delapan pagi hingga lima sore (termasuk waktu istirahat) dengan total 25 hari kerja setiap bulan dan lima hari libur yang ditentukan berdasarkan jadwal kerja.

Pola kerja ini menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan sistem kerja yang teratur dan terencana, sehingga pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan produktif tanpa merasa terbebani oleh jam kerja yang berlebihan. Kondisi seperti ini menggambarkan adanya perhatian perusahaan terhadap keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat, yang pada akhirnya ketika perusahaan memperhatikan kondisi kerja yang layak, pekerja akan merasa dihargai dan memberikan kinerja yang optimal.

Dari sisi kesejahteraan, pekerja menyatakan bahwa ia menerima upah sebesar Rp3.800.000 per bulan, yang domana lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku di provinsi Aceh. Gaji tersebut dibayarkan secara tepat waktu setiap bulannya dan tidak ada potongan yang tidak sesuai dengan kesepakatan. Menurut pekerja, jumlah penghasilan tersebut sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan pekerjanya melalui sistem pengupahan yang adil dan konsisten. Dalam hubungan industrial, kebijakan pengupahan yang layak merupakan bentuk komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja, yang menjadi salah satu faktor penting untuk menciptakan stabilitas dan keharmonisan hubungan kerja.

Pekerja juga menilai bahwa gaji yang diterima sudah adil dan sebanding dengan tanggung jawab serta beban kerja yang dijalankan. Pandangan ini mencerminkan adanya keseimbangan antara kontribusi yang diberikan oleh pekerja dengan penghargaan yang diterima dari perusahaan. Dalam teori hubungan industrial, keadilan dan kepuasan kerja merupakan dua faktor utama yang menentukan keberlangsungan hubungan kerja yang sehat. Ketika pekerja merasa diperlakukan secara adil, maka semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas akan meningkat, sementara potensi konflik di tempat kerja dapat diminimalkan.

Berdasarkan hasil wawancara, hingga saat ini tidak pernah terjadi permasalahan antara pekerja dan perusahaan terkait pengupahan. Namun, apabila suatu saat terjadi perbedaan pendapat, penyelesaian dilakukan melalui musyawarah dan perundingan bipartit antara pihak pekerja dan perusahaan. Cara ini sesuai dengan penelitian Aziz (2022) yang menunjukkan bahwa perundingan bipartit merupakan langkah paling efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja di tingkat perusahaan karena mengutamakan dialog langsung antara kedua pihak tanpa melibatkan pihak ketiga. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya kesepahaman bersama dan menjaga keharmonisan hubungan kerja.

Dari hasil penelitian ini juga terlihat bahwa nilai-nilai hubungan industrial Pancasila telah diterapkan dengan baik di lingkungan perusahaan. Nilai-nilai seperti keadilan, kemanusiaan, musyawarah, dan keseimbangan kepentingan tercermin dalam sikap perusahaan yang memperlakukan pekerja secara manusiawi dan terbuka terhadap masukan. Perusahaan tidak hanya menuntut produktivitas, tetapi juga memberikan perhatian terhadap aspek kemanusiaan dan kesejahteraan pekerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan industrial yang berbasis Pancasila mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan sosial, sehingga baik pekerja maupun perusahaan dapat berkembang bersama secara berkelanjutan. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan pentingnya perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja sebagai bagian dari pembangunan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan beberapa hasil penelitian lainnya dimana data menunjukkan bahwa kasus perselisihan hubungan industrial di Indonesia masih cukup tinggi dalam lima tahun terakhir. Berdasarkan data dari Publikbicara.com (2025), jumlah kasus yang tercatat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia

| No | Tahun | Jumlah |
|----|-------|--------------|
| 1 | 2020 | 10.267 Kasus |
| 2 | 2021 | 8.714 Kasus |
| 3 | 2022 | 5.970 Kasus |
| 4 | 2023 | 6.260 Kasus |
| 5 | 2024 | 7.540 Kasus |

Sumber: Publikbicara.com (2025)

Berdasarkan data tersebut, jumlah kasus perselisihan hubungan industrial di Indonesia dalam lima tahun terakhir masih cukup tinggi dan cenderung berfluktuasi. Pada tahun 2020 tercatat sebanyak 10.267 kasus, kemudian menurun menjadi 8.714 kasus pada 2021 dan 5.970 kasus pada 2022. Namun, angka tersebut kembali meningkat pada 2023 menjadi 6.260 kasus dan pada 2024 mencapai 7.540 kasus. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa stabilitas hubungan industrial di Indonesia masih menghadapi tantangan serius.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial tidak terlepas dari lemahnya fungsi pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan hubungan kerja di lapangan. Dalam sistem hubungan industrial, pemerintah memiliki peran penting sebagai pihak yang menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Namun, dalam praktiknya, fungsi pengawasan tersebut belum berjalan secara maksimal. Hal ini terlihat dari masih banyaknya perusahaan yang belum menerapkan prinsip, kemanusiaan dan kesejahteraan bagi pekerja.

Sebagai salah satu dari tiga pihak utama dalam hubungan industrial, pemerintah seharusnya berperan aktif tidak hanya dalam menetapkan kebijakan, tetapi juga memastikan implementasinya di tingkat perusahaan. Melalui pengawasan yang lebih intensif dan pendekatan partisipatif, pemerintah dapat memperkuat kepercayaan antara pekerja dan pengusaha serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kualitas pengawasan ketenagakerjaan menjadi langkah strategis untuk memperbaiki sistem hubungan industrial di Indonesia agar lebih adil dan seimbang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi hak atas upah pekerja oleh perusahaan telah berjalan dengan baik dan sejalan dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 dan prinsip hubungan industrial yang menekankan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan perusahaan. Pekerja memperoleh upah yang layak dan tepat waktu, serta hubungan kerja terjalin secara harmonis dan jika terjadi perselisihan penyelesaian dilakukan dengan melalui musyawarah atau perundingan bipartit.

Meskipun demikian, angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan di Indonesia dalam lima tahun terakhir dari 2020-2024 masih tinggi. Salah satu penyebabnya adalah lemahnya fungsi pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Sebagai salah satu dari tiga pihak utama dalam hubungan industrial, pemerintah seharusnya berperan aktif dalam memastikan pelaksanaan kebijakan pengupahan dan hubungan kerja berjalan sesuai dengan prinsip kesejahteraan dan keadilan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S. N. (2024). Impacts of the Use of Outsourced Labor on the Welfare of Workers in Indonesia. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(2). <https://doi.org/10.59574/jpk.v2i2.110>
- Arbi, S. R., & Susilowati, I. F. (2023). Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Di Provinsi Jawa Timur (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). *Novum: Jurnal Hukum*, 10(3), 74–83. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/52975>
- Aziz, A. (2022). Bipartit, Langkah Awal Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Study Kasus Di Pt. Yamaha Indonesia). *Jurnal Surya Kencana Dua : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 9(2), 174. <https://doi.org/10.32493/skd.v9i2.y2022.26205>
- Cahyono, G. D. (2016). Implementasi Pemenuhan Hak Pekerja Dalam Hal Upah Kantor Notaris (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88-98 tentang Ketenagakerjaan), Disertasi, Faculty of Law Brawijaya University. [Universitas Brawijaya]. In *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum* (Vol. 0, Issue 0). <http://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/1890/1319%0Ahttp://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/1890>
- Dermawan. (2021). Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pengupahan pekerja. *Scientia Journal*, 10(2), 45–53. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3085
- Febrianti, L. (2017). Sistem pengupahan pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *UIR*

- Law Review*, 1(1), 45–57. <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/151>
- Indrayani, S., & Muzan, A. (2025). Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia. *Al-Muzdahir : Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 98–110. <https://doi.org/10.55352/ekis.v7i1.1505>
- Kusumawati, M. P. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 216–225. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.10915>
- Maftukhah, Nuridin, & Indriasari, E. (2024). Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (PKWT) Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 di Kabupaten Brebes. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 1(1), 143–158. <https://jurnal.sitasi.id/toman/article/view/59>
- Manoppo, G. F. (2016). Hak-Hak Normatif Pekerja Secara Finansial Dan Non Finansial Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, IV(5), 102–112. <https://www.neliti.com/id/publications/145978/hak-hak-normatif-pekerja-secara-finansial-dan-non-finansial-berdasarkan-uu-no-13>
- Prihadi, D. (2021). Analisis Unsur Yang Mempengaruhi Hubungan Antara Pekerja dan Pengusaha. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 477–482. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.477>
- Publikbicara.com. (2025). *Menjelang May Day 2025, tren perselisihan hubungan industrial di Indonesia terus menurun*. PUBLIKBICARA.COM. <https://publikbicara.com/2025/04/30/menjelang-may-day-2025-tren-perselisihan-hubungan-industrial-di-indonesia-terus-menurun/>
- Suhartoyo. (2020). Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Administrative Law & Governance Journal*, 3(3), 494–503. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/9535/4872>
- Tania Patricia Wiesye Lumanaw. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Dari Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, IX(6), 211–220. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/34817>
- Wicaksono, P., Firjatullah, M. F., Nugroho, A. H., & Priyanto. (2025). Minimum Wages and Labour-Intensive Industry: Experience from Indonesia. *Indian Journal of Labour Economics*, 68(1), 119–140. <https://doi.org/10.1007/s41027-025-00563-3>