



## Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja Untuk Mendapatkan Upah Sesuai Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561.7/Kep.776-Kesra/2022

Febri Billiandro Sartono<sup>1</sup>, Aditya Pangestu Halomoan Tampubolon<sup>2</sup>, Donyuanalloh Azdy<sup>3</sup>, Vehrial Vahzrianur<sup>4</sup>, Ridho Witjaksono<sup>5</sup>, Imam Wahyudi<sup>6</sup>, Evi Yunita<sup>7</sup>, Dicky Triantoro<sup>8</sup>, Mustika Mega Wijaya<sup>9</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7,8,9</sup>Universitas Pakuan

E-mail: [Febribilliandro@gmail.com](mailto:Febribilliandro@gmail.com)<sup>1</sup>, [adittampubolon@gmail.com](mailto:adittampubolon@gmail.com)<sup>2</sup>, [Donyazdy123@gmail.com](mailto:Donyazdy123@gmail.com)<sup>3</sup>, [Vehrialvhznr@gmail.com](mailto:Vehrialvhznr@gmail.com)<sup>4</sup>, [ridhomoang@gmail.com](mailto:ridhomoang@gmail.com)<sup>5</sup>, [Imamwahyudi627@gmail.com](mailto:Imamwahyudi627@gmail.com)<sup>6</sup>, [eviyunita200619@gmail.com](mailto:eviyunita200619@gmail.com)<sup>7</sup>, [Triantoro68@gmail.com](mailto:Triantoro68@gmail.com)<sup>8</sup>, [mustikamega@unpak.ac.id](mailto:mustikamega@unpak.ac.id)<sup>9</sup>

**Abstract.** *In Indonesia, there are many business entities to create jobs in order to reduce the unemployment rate. In general, business entities can be separated into 2, namely business entities in the form of legal entities and business entities that are not in the form of legal entities. Business entities in the form of legal entities, namely limited liability companies, state-owned companies, cooperatives, etc. Meanwhile, business entities that are not in the form of legal entities that are often encountered are firms, CVs, and limited partnerships. In running this business, a business entity requires a workforce that plays an important role in the running of the activities of a business. Labor is someone who does a job to produce goods or services to get wages so that they can fulfill their lives. Law Number 6 of 2023 concerning Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation Becomes an Act which aims to provide protection for every worker so that they are not treated arbitrarily, as well as guarantee certainty in life peace of mind for workers, to find out legal certainty for workers who work in business entities that are not legal entities. Wages that are needed by workers to meet their needs are very important. Therefore employers must pay wages in accordance with the minimum wage regulations set by governors in provincial areas and regents/mayors in urban areas. In addition, employers must guarantee that all workers who work in their company are peaceful, safe, and peaceful in carrying out their work. The purpose of this research is also as a science for readers to know that there is legal certainty that protects a worker in obtaining certainty in obtaining a job. matters and these matters cannot be contested.*

**Keywords :** *Workers, Legal Certainty, Business Entities*

**Abstrak.** Di Indonesia memiliki banyak badan usaha untuk membuka lapangan pekerjaan agar menurunkan angka pengangguran. Secara umum badan usaha itu dapat dipisahkan menjadi 2 yaitu badan usaha yang berbentuk badan hukum dan badan usaha yang bukan berbentuk badan hukum. Badan usaha yang berbentuk badan hukum yaitu perseroan terbatas, perusahaan milik negara, koperasi dll. Sedangkan, badan usaha yang bukan berbentuk badan hukum yang sering ditemui yaitu firma, CV, dan persekutuan komanditer. Dalam menjalankan usaha tersebut suatu badan usaha memerlukan tenaga kerja yang berperan penting dalam berjalannya roda kegiatan suatu usaha. Tenaga kerja adalah seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan guna menghasilkan suatu barang atau jasa untuk mendapatkan upah agar dapat memenuhi kehidupannya. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang

*Received Mei 28, 2023; Revised Juni 02, 2023; Accepted Juli 01, 2023*

\* Febri Billiandro Sartono, [Febribilliandro@gmail.com](mailto:Febribilliandro@gmail.com)

memiliki tujuan untuk memberikan sebuah perlindungan bagi setiap tenaga kerja agar mereka tidak diperlakukan secara semena-mena, serta menjamin kepastian dalam kehidupan yang tenteram bagi tenaga kerja. Untuk mengetahui kepastian hukum bagi pekerja yang bekerja di badan usaha yang bukan berbadan hukum. Upah yang sangat di butuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhannya menjadi hal yang sangat penting. Maka dari itu pengusaha harus memberi upah sesuai dengan aturan upah minimum yang telah diatur oleh gubernur di daerah provinsi dan bupati/walikota di daerah kota. Selain itu pengusaha harus menjamin segala pekerja yang bekerja di perusahaanya agar tentram, aman, dan damai dalam menjalankan pekerjaanya. Tujuan dari penelitian ini juga adalah sebagai suatu ilmu untuk para pembaca agar tahu bahwa ada kepastian hukum yang menjaga suatu pekerja dalam mendapatkan kepastian dalam mendapatkan suatu hal dan hal tersebut tidak dapat diganggu gugat.

**Kata Kunci :** Pekerja, Kepastian Hukum, Badan Usaha

## **PENDAHULUAN**

Di Indonesia memiliki banyak badan usaha untuk membuka lapangan pekerjaan agar menurunkan angka pengangguran. Secara umum badan usaha itu dapat dipisahkan menjadi 2 yaitu badan usaha yang berbentuk badan hukum dan badan usaha yang bukan berbentuk badan hukum. Badan usaha yang berbentuk badan hukum yaitu perseroan terbatas, perusahaan milik negara, koperasi dll. Sedangkan, badan usaha yang bukan berbentuk badan hukum yang sering ditemui yaitu firma, CV, dan persekutuan komanditer. Dalam menjalankan usaha tersebut suatu badan usaha memerlukan tenaga kerja yang berperan penting dalam berjalanya roda kegiatan suatu usaha. Tenaga kerja adalah seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan guna menghasilkan suatu barang atau jasa untuk mendapatkan upah agar dapat memenuhi kehidupannya.

Seiring dengan upah untuk pemenuhan suatu kebutuhan manusia, maka Abraham Maslow membagi hierarki kebutuhan menjadi 5 (lima) tingkat dasar kebutuhan yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan suatu rasa aman, kebutuhan akan kepemilikan dan rasa cinta, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri. Maka dari itu dilihat dari kebutuhan manusia, upah sangat penting untuk memenuhi segala kebutuhan manusia untuk kebutuhan hidupnya. Pada hal ini pemerintah juga membuat beberapa peraturan sebagai dasar untuk melindungi hak-hak pekerja atas upah, seperti yang diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Setelah adanya aturan yang ada di Undang-Undang dasar 1945 masyarakat juga mendapatkan perlindungan untuk kehidupan yang dapat dirasakanya. Dengan adanya Undang-Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan maka membawa perubahan yang sangat mendasar yaitu menjadikan sifat pada hukum ketenagakerjaan itu sendiri menjadi mempunya

2 makna yaitu bisa bersifat publik dan juga privat. Sifat dari publik itu sendiri ditandai dengan adanya sanksi pidana dan sanksi administrasi bagi yang melanggar aturan yang telah di atur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan serta ikut campur tangan dari pemerintah dalam menerapkan standar minimum upah yang harus diberikan kepada para pekerja. Sedangkan sifat dari privat, hal itu ditandai dengan adanya suatu perjanjian kerja oleh pekerja dengan pengusaha yang memiliki tempat usaha tersebut dan hal tersebut dilakukan sebelum pekerja tersebut melakukan suatu pekerjaan. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang pertama (buruh/pekerja) mengikatkan diri dengan pihak yang lainnya (majikan/pengusaha) dengan mendapatkan suatu upah dan majikan/pengusaha menyatakan tentang kesediaannya untuk mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar sejumlah uang tertentu (Uang).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang memiliki tujuan untuk memberikan sebuah perlindungan bagi setiap tenaga kerja agar mereka tidak diperlakukan secara semena-mena, serta menjamin kepastian dalam kehidupan yang tenteram bagi tenaga kerja. Kemudian pada prinsipnya menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang, pemberian upah dibawah aturan upah minimum harus sedapat mungkin dihindari. Apabila segala upaya telah dilakukan namun pemberian upah dibawah upah minimum tetap terjadi maka pekerja tersebut harus menuntut haknya kepada pengusaha tempat ia bekerja.

Mengenai pelarangan membayar upah pekerja dibawah upah minimum telah diatur dalam Pasal 88 E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang. Hal tentang upah juga telah di jelaskan pada keputusan Gubernur yang dimana disebutkan minimum upah yang harus di berikan kepada para pekerja dan tidak boleh lebih rendah dari minimum upah yang telah di tetapkan, tetapi dalam keputusan ini juga mengecualikan kepada para pelaku usaha mikro dan kecil yang upahnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha ketika sebelum bekerja. Tetapi Aturan tentang upah yang dibuat oleh pemerintah selaku untuk memberikan suatu kepastian hukum bagi para pekerja yang tidak mendapatkan upah yang layak. Pemberian kebijakan upah minimum ini adalah bagian untuk mencukupi kebutuhan hidup bagi pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Maka dari itu aturan pemberian upah kepada pekerja menjadi patokan untuk suatu perusahaan memberikan upah yang layak bagi para pekerjanya. Pengertian dari upah sendiri yaitu harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas pelayanan untuk membuat kekayaan

atau keuntungan. Dari pengertian diatas maka untuk upah yang layak harus adanya penetapan minimum agar dapat diperoleh untuk memenuhi kebutuhannya.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian dari penulisan penelitian ini adalah penelitian normatife, yang mana suatu prosedur penelitian ini dilakukan dengan cara mencari suatu jawaban berdasarkan logika keilmuan di dalam sisi normatifnya. Penelitian ini juga merupakan penelitian hukum normatife, yang mana penelitian ini menerangkan suatu ilmu tentang sistematisnya suatu aturan yang ada serta aturan yang mengatur kategori kategori hukum tertentu.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja Untuk Mendapatkan Upah Sesuai Keputusan Gubernur**

Penjelasan tentang Pengupahan merupakan hak dari pekerja yang diterimanya untuk atau sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Edwin B. Flippo mengungkapkan bahwasannya yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi atau untuk kepentingan seseorang atau badan hukum. Adapun juga definisi dari pemberian upah adalah suatu imbalan/balas jasa dari suatu perusahaan kepada tenaga kerjanya atas suatu jasa ataupun hal yang telah dilakukan suatu pekerja di dalam suatu kegiatan produksi perusahaan. Perusahaan dalam pemberian upah kerja ini juga biasanya berdasarkan :

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
2. Peraturan perundang undangan yang mengikat tentang Upah Minimum Regional (UMR)
3. Kemampuan dan Produktivitas Perusahaan
4. Jabatan, masa kerja, Pendidikan, dan kompetensi
5. Perbedaan jenis pekerjaan
6. Kebijakan komponen gaji/upah ditetapkan oleh masing masing perusahaan, dan gaji tersebut tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah

Di dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 30 menjelaskan definisi dari upah yaitu : Hak Pekerja/ Buruh yang diterima dan 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. Dari penjelasan yang dijabarkan oleh Undang Undang Ketenagakerjaan di atas telah jelas menuliskan tentang upah bahwa pekerja memperoleh sebuah upah atau haknya atas kesepakatan kedua belah pihak, akan tetapi untuk menjaga agar upah tersebut dapat diterima dengan adil atau tidak terlampau rendah, maka pemerintah turut campur dalam menetapkan sebuah standar dalam pemberian upah atau upah minimum.

Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan atau telah menguraikan upah minimum yang berdasarkan kebutuhan yang layak, dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi itu meliputi:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi
2. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Upah Minimum yang ada di atas ditetapkan sesuai wilayahnya yang dalam hal ini di sektor provinsi upah minimumnya ditetapkan oleh Gubernur, wilayah kabupaten/kota ditetapkan oleh Bupati/walikota, dengan tetap memperhatikan suatu rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota. Dengan ketentuan upah minimum ini pengusaha dilarang untuk membayarkan upah suatu pekerja lebih rendah dari upah minimum yang sudah ditetapkan sesuai wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Hal ini sudah dijelaskan juga di dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 90 ayat 1 yang mana menjelaskan bahwa Pengusaha dilarang untuk memberikan upah lebih rendah dari Upah Minimum. Pengusaha yang karena satu dan lain hal tidak dapat atau tidak mampu untuk membayarkan upah suatu pekerja sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan dapat menanggukkan selawa jangka waktu tertentu. Upah minimum ini juga ditetapkan melalui kesepakatan atas pekerja dengan pengusaha atau serikat pekerja, tidak diperbolehkan lebih rendah dari ketentuan pemberian upah yang diatur di dalam peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila dalam kesepakatan upah tersebut lebih rendah dari peraturan perundang undangan yang ada maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, serta pengusaha diwajibkan untuk membayar upah pekerja sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Dalam pendapatan upah juga tidak boleh adanya diskriminasi antara pekerja laki laki dan juga pekerja wanita untuk suatu pekerjaan yang sama nilainya dalam melakukan suatu pekerjaan. Perlu dingingat juga bahwa Upah minimum juga bukanlah take home pay, sehingga tunjangan tunjangan tidak tetap bukan merupakan bagian dari Upah Minimum.

Setiap Pekerja/Buruh memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan yang dapat atau cukup untuk memenuhi kehidupannya yang layak seperti manusia yang lainnya. Dalam hal ini Pemerintah juga mengatur sebuah pengupahan agar dapat melindungi seorang pekerja atau buruh yang memperoleh upah tersebut, antara lain (Pasal 88 ayat (3) Undang Undang No13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan):

1. Upah Minimum
2. Upah Kerja Lembur
3. Upah Tidak Masuk Kerja karena Berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjajanya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara Pembayaran Upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktu dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam pemberian upah ini juga hak hak yang dapat diterima oleh pekerja yang sudah bekerja di 1 tahun di dalam suatu perusahaan dengan seorang pekerja yang bekerja di bawah 1 tahun juga memiliki hak dalam perolehan upah yang berbeda. Bagi Pekerja yang bekerja disuatu perusahaan di bawah 1 tahun dia lamanya bekerja itu mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum yang ada sesuai dengan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sedangkan untuk pekerja yang telah bekerja di atas 1 tahun maka diharapkan agar mendapatkan upah diatas upah minimum.

#### **B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Untuk Jika Tidak Mendapatkan Upah Sesuai Keputusan Gubernur Jawa Barat**

Para tenaga kerja mempunyai suatu hak untuk mendapatkan upah sesuai dengan aturan yang telah diatur. Dari upah tersebut para pekerja dapat menghidupi dirinya dan keluarganya karena setiap pekerja mempunyai hak atas pekerjaan dan pembayaran yang layak. Jika upah tersebut tidak di bayarkan maka akan terjadi tidak tercapainya hak yang di dapatkan oleh para pekerja karena telah menjalankan kewajibanya untuk bekerja. Maka dari itu pekerja memiliki batas minimum upah yang mana telah di sesuaikan dengan kebutuhan rata-rata dari provinsi atau kota tersebut. Tenaga kerja mempunyai batas minimum upah yang harus dibayarkan oleh para atasanya agar terciptanya kesejahteraan para pekerjanya. Jika para tenaga kerja tidak

mendapatkan upah sesuai apa yang tercantum dalam kesepakatan ataupun mendapatkan upah tidak sesuai dengan aturan upah minimum yang telah di atur masing-masing provinsi, maka dapat melaporkan tempat bekerjanya kepada pihak penegak hukum yang mempunyai tugas dan wewenang dalam bidang ini. Hal ini dapat dilakukan pelaporan dengan dasar penyelesaian perselisihan hak yang prosedurnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu:

1. Mengadakan perundingan bipartit yaitu Melakukan musyawarah terhadap pekerja dan pengusaha ditempat para pekerja bekerja untuk mencapai kesepakatan bersama dalam hal pemberian upah tidak sesuai dengan aturan upah minimum.
2. Jika dalam waktu 30 hari perundingan tidak mendapatkan kesepakatan bersama atau jalan tengah para pekerja yang hak nya dirugikan dapat melaporkan kepada pihak yang berwajib dalam bidang ketenagakerjaan dengan membawa bukti-bukti yang kuat dan bukti bahwa perundingan bipartit telah dilakukan namun gagal.
3. Karena hal ini masuk kedalam suatu kasus perselisihan hak makan setelah dicatat pada sebuah instansi yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan maka akan dilakukan sebuah upaya mediasi
4. Kemudian apabila mediasi tersebut tetap tidak mendapatkan suatu kesepakatan dari dua belah pihak, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatannya kepada pengadilan yang dapat mengadili tentang hubungan industrial.

Selain yang dijelaskan diatas maka seorang pekerja dapat juga menempuh upaya dengan pidana, yang manamelaporkan kasus ini kepada kepolisian yang dalam sanksinya dapat dikenakan paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun penjara dan /atau denda paling sedikit Rp100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Meskipun pada kenyataannya para penegak hukum dalam bidang ketenagakerjaan jarang ditemui, karena sangat minimnya para penegakan hukum ketenagakerjaan dan pihak kepolisian kurang responsif terhadap penerimaan suatu laporan atau aduan yang datang ke mereka dalam hal ketenagakerjaan. Sebenarnya untuk menempuh upaya hukum pidana merupakan upaya terakhir, yang mana sebelum melakukan upaya hukum pidana sebaiknya melakukan upaya melakukan musyawarah terlebih dahulu untuk mencari jalan tengahnya.

Dalam hal ini juga tidak menutup kemungkinan bahwa para pekerja akan mendapatkan upah yang sesuai karena kurangnya audit dan laporan-laporan yang datang kepada pihak yang bertanggung jawab pada bidang ini. Kebanyakan juga para pekerja memilih untuk tetap diam dan tidak mendapatkan upah sesuai aturan dengan alasan mereka tidak mau mencari masalah dan ingin terus tetap bekerja.

## **KESIMPULAN**

Tenaga kerja adalah orang-orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan suatu produk atau barang serta suatu jasa untuk dapat memenuhi setiap kebutuhan diri sendiri atau masyarakat. Tenaga kerja semata-mata bekerja untuk menghasilkan uang yang mana uang itu sangat berarti bagi mereka. Dalam hal ini maka tenaga kerja sangat butuh uang yang mana dengan harapan sesuai dengan upah minimum provinsi. Tidak jarang disebuah kota atau provinsi yang memberikan upah kepada pekerjanya dibawah upah minimum yang telah diatur oleh gubernur dan bupati/walikota dalam keputusan gubernur atau peraturan daerah (PERDA). Dalam hal itu pekerja harus mendapatkan kepastian hukum agar hak para pekerja dapat terpenuhi. Kepastian hukum yang akan diterima oleh para pekerja telah di jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana dijelaskan dalam Undang-Undang tersebut mengenai hak-hak dari para tenaga kerja. Kemudian upaya hukum yang dapat ditempuh dalam perkara pemberian upah dibawah aturan yang telah diatur oleh gubernur maupun bupati/walikota bisa melalui pelaporan kepada pihak yang bertanggungjawab dalam bidang ini dan juga bisa melaporkan kepada aparat kepolisian. Hal yang bisa di tempuh bisa melalui musyawarah ataupun pemberian sanksi pidana ajika melalui musyawarah sudah tidak mendapatkan jawaban dan pertanggungjawaban dari pengusaha tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

Emmanuel Kurniawan, Tahukah Anda? Hak Hak Karyawan tetap dan Kontrak, (Jakarta, Dunia Cerdas 2013)

Henny Damaryanti dkk, pemenuhan upah minimum sebagai upaya perlindungan hak .  
<https://journal.fhupb.ac.id/index.php/jhmb/article/view/8/8>

Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila, (Jakarta: Bina Aksara, 1986)

Mustika Mega Wijaya dkk, Juridical Review Legal Protection of Workers Affected of Termination of Employment (PHK) Due to the Covid-19 Pandemi Viewed from the Perspective of Labor Law (Act No. 13 of 2003 Concerning Labor)  
<https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/4490>

R. Joni Bambang S., S.H., M.M., Hukum Ketenagakerjaan (bandung, Pustaka Setia 2013)

Rizki Citra Pratiwi,Siti Hajati Hoesin, perlindungan hak pekerja terkait pemberian upah dibawah upah minimum kota,  
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/palar/article/view/5256> Diakses pada 25 Maret 2023.