

PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KOTA SURABAYA DALAM PENETAPAN STRUKTUR DAN SKALA UPAH

Nadya Angeli Gifita Faizah¹, Raden Muhammad Syah Arief Atmaja Wijaya²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email : nadyaagf@gmail.com¹, raden.ak@upnjatim.ac.id²

Abstrak

Penetapan struktur dan skala upah merupakan aspek kritis dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan perusahaan. Artikel ini mengkaji peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam proses ini. Studi ini menggunakan metode kualitatif, yang mana data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja berfungsi sebagai mediator yang memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi upah yang adil dan transparan. Selain itu, dinas ini juga bertanggung jawab dalam menyosialisasikan kebijakan upah kepada pelaku usaha dan pekerja, serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman mengenai ketentuan struktur dan skala upah. Tantangan yang dihadapi meliputi kurangnya pemahaman di kalangan perusahaan mengenai pentingnya struktur upah yang sesuai serta resistensi dari beberapa pihak dalam penerapannya. Kesimpulannya, dinas ini memiliki peran sangat krusial dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan adil melalui penetapan struktur dan skala upah yang efektif di Kota Surabaya.

Kata Kunci: Struktur Upah, Skala Upah, Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja, Kota Surabaya, Kebijakan Upah.

Abstract

The establishment of a wage structure and scale is a critical aspect in maintaining a balance between the interests of workers and companies. This article examines the role of the Surabaya City Industry and Manpower Office in this process. This study uses a qualitative method, where data is collected through interviews, observations, and document analysis. The results of this study show that the Industry and Manpower Office functions as a mediator to ensure compliance with fair and transparent wage regulations. In addition, the office is also responsible for socializing wage policies to business actors and workers, and providing training to improve understanding of the provisions of the wage structure and scale. The challenges faced include a lack of understanding among companies about the importance of an appropriate wage structure and resistance from some parties in its implementation. In conclusion, the office plays a very crucial role in creating a conducive and fair work environment through the establishment of an effective wage structure and scale in Surabaya City.

Keywords: Wage Structure, Wage Scale, Department Of Industry And Labor, Surabaya City, Wage Policy.

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan informasi melahirkan pesatnya industrialisasi, baik manufaktur maupun digital, yang menjangkau hampir seluruh lapisan kehidupan sosial, budaya, dan gaya hidup masyarakat. Ketidakadilan dan kurangnya transparansi dalam menentukan gaji karyawan akibat industrialisasi ini akan terus melahirkan permasalahan pengupahan. Oleh sebab itu, dibutuhkan struktur dan skala upah untuk memastikan keadilan dan kewajiban dalam menentukan upah pekerja (Tuwinanto & Rahadi, 2021).

Mekanisme penetapan upah minimum sering dimanfaatkan oleh berbagai pihak. Kelompok pekerja, misalnya, dengan gigih memperjuangkan kenaikan upah minimum sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan hidup mereka. Anggapan umum meyakini bahwa upah yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan. Di sisi lain, pengusaha mendambakan peningkatan produksi yang berimplikasi pada keuntungan yang lebih besar (Utami P. N., 2019).

Perbedaan persepsi tentang upah memicu perebutan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Pekerja memandang upah sebagai sumber penghidupan bagi diri dan keluarga mereka, sedangkan pengusaha menganggapnya sebagai bagian dari biaya produksi. Dalam upaya memaksimalkan keuntungan, pengusaha cenderung menekan biaya, termasuk upah, sekecil mungkin. Upah minimum hadir sebagai jaring pengaman untuk mencegah pengusaha menetapkan upah yang tidak adil (Utami D. K., 2017).

Penetapan upah minimum merupakan upaya untuk menyeimbangkan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Namun, keseimbangan ini sulit dicapai karena kedua belah pihak memiliki tujuan yang berbeda. Pekerja menginginkan upah yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidup, sedangkan pengusaha menginginkan biaya produksi yang rendah untuk meningkatkan keuntungan. Oleh karena itu, penyusunan struktur dan skala upah yang adil dan transparan merupakan salah satu elemen kunci dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas industri. Struktur dan skala upah yang baik tidak hanya mencerminkan keadilan dalam kompensasi tenaga kerja, tetapi juga menjadi alat strategis bagi perusahaan saat membela dan menarik tenaga kerja yang bermutu. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 92, memuat aturan mengenai struktur dan

skala upah yang berlaku di Indonesia. Undang-Undang tersebut menyatakan struktur dan skala upah yang dibuat oleh pengusaha harus didasarkan pada beberapa kriteria para karyawannya (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003).

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya memiliki peran strategis dalam mendukung penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi pekerja dan pengusaha. Sebagai otoritas yang berwenang di tingkat kota, Disperinaker Kota Surabaya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan-perusahaan di Surabaya menerapkan kebijakan upah yang sesuai dengan regulasi yang berlaku dan menjunjung tinggi prinsip keadilan serta kesejahteraan tenaga kerja.

Pentingnya peran Disperinaker Kota Surabaya dalam penyusunan struktur dan skala upah di Kota Surabaya tidak hanya berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja, tetapi juga pada stabilitas dan perkembangan ekonomi daerah. Dengan adanya upaya yang konsisten dan terkoordinasi dari dinas ini, diharapkan terjadi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja yang pada gilirannya akan mendorong produktivitas industri dan pertumbuhan ekonomi di Kota Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Struktur upah merupakan sistematika tingkatan gaji yang disusun berdasarkan urutan dari yang terendah hingga tertinggi atau sebaliknya (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017). Sehingga, struktur upah dapat diartikan pula sebagai kerangka yang menunjukkan tingkat upah yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi, termasuk komponen komponen seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Struktur upah memberikan panduan mengenai besaran dan komposisi upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan jabatan, pengalaman, keterampilan, dan tanggung jawab.

Skala upah mengacu pada sistem klasifikasi gaji berdasarkan rentang nilai nominal yang berlaku untuk setiap kelompok jabatan tertentu (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa skala upah adalah tabel atau daftar yang menetapkan rentang gaji untuk berbagai posisi atau jabatan di dalam perusahaan. Skala ini mencantumkan batas minimum dan maksimum upah yang dapat diterima untuk setiap posisi, serta kriteria yang mempengaruhi penentuan upah, seperti masa kerja, pendidikan, dan prestasi.

Struktur dan skala upah mengacu pada urutan tingkat upah, mulai dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi begitupun sebaliknya, yang mencakup rentang nominal upah dari yang terendah hingga yang tertinggi untuk setiap kategori jabatan (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017). Dengan demikian, struktur dan skala upah bersama-sama membentuk kerangka dasar dalam mengatur pembayaran upah kepada karyawan, yang diharapkan dapat mencerminkan keadilan internal, mendukung motivasi kerja, serta mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja dan kebijakan perusahaan dalam menetapkan kompensasi yang tepat.

Struktur dan skala upah di semua perusahaan pastinya beragam, tergantung pada kondisi dan kemampuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dalam penyusunan struktur dan skala upah, perlu mempertimbangkan kesiapan teknis dan kemampuan masing-masing perusahaan. Kemampuan perusahaan merujuk pada kemampuannya dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya secara maksimal demi meningkatkan produktivitas dan keuntungan (Korida & M. Muhsin, 2021).

Pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan kebijakan upah yang adil dan layak. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah diwajibkan untuk menetapkan kebijakan upah minimum yang meliputi upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Kebijakan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari upah yang tidak layak dan memastikan standar hidup minimum bagi pekerja dan keluarganya.

Struktur dan skala upah merupakan komponen penting dalam sistem pengupahan. Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah hingga yang tertinggi dalam suatu perusahaan, sedangkan skala upah adalah rentang atau perbedaan upah antara tingkat yang satu dengan tingkat yang lain. Menurut Permenaker No. 1 Tahun 2017, perusahaan wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah sebagai bentuk transparansi dan keadilan dalam pemberian upah. Kota Surabaya sebagai salah satu kota besar di Indonesia memiliki dinamika tersendiri dalam penetapan struktur dan skala upah. Penelitian oleh Yulianto (2019) menunjukkan bahwa implementasi kebijakan upah di Surabaya dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi ekonomi lokal, tingkat inflasi, dan produktivitas tenaga kerja. Dinas Perindustrian dan Tenaga

Kerja Kota Surabaya memainkan peran penting dalam melakukan kajian, penetapan, dan pengawasan terhadap kebijakan upah agar sesuai dengan kondisi lokal dan kebutuhan pekerja serta pengusaha. Pemerintah, melalui instansi seperti Disperinaker Kota Surabaya, memiliki kewajiban untuk memberikan arahan, pengawasan, dan penegakan kebijakan terkait struktur dan skala upah. Menurut Permenaker Nomor 1 Tahun 2017, pemerintah daerah harus mendukung perusahaan untuk menyusun struktur dan skala upah berdasarkan prinsip keadilan. Hal ini mencakup pelaksanaan sosialisasi, mediasi dalam perselisihan, dan pemberian rekomendasi teknis.

Teori administrasi publik menjelaskan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan keberlanjutan kebijakan publik, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Menurut teori *governance*, peran pemerintah tidak hanya sebagai regulator, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan tenaga kerja (Fahrunnisa, Razak, & Said, 2017).

Penetapan struktur dan skala upah seringkali menghadapi kendala, seperti kurangnya kesadaran perusahaan untuk menerapkan regulasi, perbedaan interpretasi kebijakan, serta minimnya pengawasan. Dalam hal ini, keberadaan Disperinaker sebagai pihak pengawas menjadi sangat strategis untuk menjamin implementasi kebijakan sesuai aturan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memahami dan mengkaji peran Disperinaker Kota Surabaya dalam penetapan struktur dan skala upah. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena yang sedang diteliti, terutama yang berkaitan dengan persepsi, interaksi, dan proses yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan struktur dan skala upah. Untuk memperkuat analisis, penelitian ini menggunakan kombinasi dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan pihak berwenang di Disperinaker Kota Surabaya bidang hubungan industrial. Sedangkan data sekunder dihimpun dari berbagai sumber yang sudah tersedia dan relevan dengan topik penelitian, seperti dokumen resmi, laporan penelitian terdahulu, dan publikasi ilmiah. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode wawancara yang memungkinkan peneliti untuk mengadakan dialog terbuka dan menggali informasi yang lebih mendalam dari narasumber.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan struktur dan skala upah yang lebih efektif dan relevan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik yang serupa. Temuan-temuan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil wawancara bersama penulis, Bapak Drs. Pulung Wicaksono selaku Mediator Hubungan Industrial pada Disperinaker Kota Surabaya mengatakan, bahwa penetapan struktur dan skala upah merupakan kewenangan penuh perusahaan sehingga tidak ada keterkaitan dengan dinas. Peraturan perundang-undangan menyebutkan bahwa bagi karyawan yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun, penentuan upahnya didasarkan pada struktur dan skala upah. Hal ini didukung dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang berbunyi struktur dan skala upah berfungsi sebagai panduan bagi pengusaha dalam menetapkan gaji yang adil dan sesuai dengan masa kerja pekerja atau buruh, minimal 1 tahun masa kerja. Struktur dan skala upah melambangkan komitmen perusahaan dalam melindungi dan menghargai karyawannya, khususnya bagi mereka yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun (AHMAD & HUSNI, 2023).

Untuk mendorong kepatuhan perusahaan terhadap regulasi pengupahan, Disperinaker Kota Surabaya telah melaksanakan beragam upaya. Di antaranya adalah penyelenggaraan bimbingan teknis secara berkala, kunjungan kerja langsung ke perusahaan, serta integrasi persyaratan struktur dan skala upah dalam proses pengesahan peraturan perusahaan. Langkah-langkah proaktif ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif kepada perusahaan mengenai ketentuan pengupahan yang berlaku, sekaligus mendorong penerapannya secara konsisten. Melalui pendekatan yang komprehensif ini, diharapkan semakin banyak perusahaan yang

mengadopsi struktur dan skala upah yang sesuai dengan ketentuan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di Kota Surabaya.

Peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi pengupahan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs). Dengan memastikan bahwa pekerja menerima upah yang layak, produktivitas akan meningkat, daya beli masyarakat akan tumbuh, dan pada akhirnya akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Selain itu, penerapan struktur dan skala upah yang adil juga akan mengurangi kesenjangan sosial dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Bapak Drs. Pulung Wicaksono juga mengatakan bahwa Disperinaker Kota Surabaya tidak lagi memiliki kewenangan langsung dalam penegakan hukum terkait pelanggaran regulasi pengupahan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan fungsi penegakan hukum telah dialihkan kepada pengawas ketenagakerjaan. Pergeseran kewenangan ini dilakukan berdasarkan Permenaker Nomor 15 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Alasan utama pergeseran ini adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penegakan hukum ketenagakerjaan.

Peraturan Perusahaan tidak hanya sekadar dokumen legal, melainkan juga cerminan komitmen perusahaan dalam membangun hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa perusahaan dengan minimal sepuluh karyawan diwajibkan untuk menyusun peraturan perusahaan yang harus disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebelum diberlakukan. Tanpa Peraturan Perusahaan, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh bisa terhambat karena tidak adanya kejelasan tentang hak serta kewajiban masing-masing pihak, sebagaimana telah diatur dalam norma-norma yang telah ditetapkan. Dengan mengintegrasikan struktur dan skala upah sebagai salah satu syarat pengesahan Peraturan Perusahaan, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya secara efektif mendorong perusahaan untuk menerapkan sistem pengupahan yang adil dan transparan, sehingga menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Pembahasan

Lebih dari sekadar memenuhi kewajiban hukum, penyusunan Peraturan Perusahaan yang komprehensif, khususnya yang menyangkut struktur dan skala upah, memberikan sejumlah manfaat bagi pekerja. Dengan adanya kejelasan mengenai hak-hak finansial mereka, pekerja dapat merasa lebih aman dan terlindungi. Selain itu, transparansi dalam penetapan upah juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, sehingga pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mewajibkan pengusaha untuk menyusun dan memberitahukan struktur dan skala upah kepada seluruh pekerja. Pengusaha yang melanggar ketentuan ini akan dikenai sanksi administratif sesuai Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017, seperti teguran tertulis, pembatasan operasi, penghentian sementara proses produksi, dan pembekuan bisnis (Ginawati, Syahidah, Aminin, & Fadhillah, 2024).

Sanksi administratif yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 merupakan langkah penting dalam menegakkan aturan mengenai struktur dan skala upah. Namun, efektifitas sanksi ini masih perlu dievaluasi secara mendalam. Teguran tertulis, misalnya, mungkin tidak cukup memberikan efek jera bagi pengusaha yang memiliki skala bisnis besar. Pembatasan operasi juga perlu didefinisikan secara jelas agar tidak mengganggu kegiatan usaha yang sah. Selain itu, mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif perlu ditingkatkan, termasuk peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan dan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pengawasan.

Kewajiban pengusaha untuk menyusun dan mengimplementasikan struktur dan skala upah terhadap perusahaannya merupakan bagian penting dari upaya untuk menciptakan sistem pengupahan yang adil dan transparan di Indonesia. Dengan memahami tujuan, sanksi, dan dampak dari kewajiban ini, pengusaha dapat memanfaatkannya sebagai peluang untuk meningkatkan hubungan dengan pekerja, meningkatkan kinerja perusahaan, dan mematuhi regulasi yang berlaku.

Penerapan struktur dan skala upah yang adil merupakan bagian integral dari upaya membangun perusahaan yang berkelanjutan. Dengan memberikan upah yang layak kepada pekerja, perusahaan berkontribusi pada pengurangan kesenjangan sosial dan peningkatan kualitas

hidup masyarakat. Selain itu, perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan pekerja cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan komunitas sekitar, sehingga dapat menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan yang bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, sosial, dan lingkungan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan menunjukkan bahwa, peran Disperinaker Kerja Kota Surabaya memiliki signifikansi dalam mendorong perusahaan untuk menyusun struktur dan skala upah, sebagaimana yang diwajibkan sebagai syarat pengesahan Peraturan Perusahaan. Disperinaker Kota Surabaya aktif memberikan sosialisasi mengenai kebijakan upah yang berlaku serta memberikan pendampingan dengan cara mengundang perusahaan-perusahaan untuk mengikuti bimbingan teknis dan melakukan kunjungan ke beberapa perusahaan, yang bertujuan untuk mempercepat implementasi struktur dan skala upah.

Meskipun Disperinaker Kota Surabaya tidak lagi memiliki wewenang dalam penanganan pelanggaran pengupahan yang dilakukan perusahaan, regulasi yang ada, seperti Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, tetap mengharuskan perusahaan untuk mematuhi kewajiban menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah. Pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat mengakibatkan sanksi administratif, sebagaimana diatur dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017.

Saran

Saran yang dapat penulis berikan kepada Disperinaker Kota Surabaya adalah sebagai berikut.

1. Penguatan edukasi bimbingan teknis. Disperinaker Kota Surabaya dapat terus meningkatkan peran edukasi dan bimbingan teknis kepada perusahaan-perusahaan dalam penyusunan dan implementasi struktur serta skala upah. Mengundang perusahaan-perusahaan untuk mengikuti sesi bimbingan teknis secara rutin dan menyediakan panduan yang jelas akan membantu meningkatkan pemahaman dan kesiapan perusahaan dalam mematuhi regulasi pengupahan.

2. Melakukan monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Disperinaker Kota Surabaya dapat mengembangkan sistem pemantauan yang efektif untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya menyusun, tetapi juga mengimplementasikan struktur dan skala upah secara benar dan adil.

DAFTAR PUSTAKA

- AHMAD, N. L., & HUSNI, L. (2023). ANALISIS yURIDIS PENERAPAN STRUKTUR DAN SKALA UPAH BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021. *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 654-661.
- Fahrunnisa, F., Razak, R., & Said, A. (2017). PERAN PEMERINTAH DALAM MENANGANI KONFLIK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PT GUNUNG MAS DI KABUPATEN PANGKEP. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Ginawati, E., Syahidah, H., Aminin, M. L., & Fadhillah, M. A. (2024). Evaluasi Struktur dan Skala Upah Dengan Metode Adhered dan Overlapping UKM XY Sektor Kuliner Kota Bogor. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 194-209.
- Korida, N. U., & M. Muhsin. (2021). PENETAPAN UPAH DAN STRUKTURSKALA UPAH DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (Analisis Kritis PerspektifIbn Khaldun). *Jurnal Antologi Hukum*.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017. (t.thn.). Diambil kembali dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/146240/permenaker-no-1-tahun-2017>
- Tuwinanto, & Rahadi, D. R. (2021). Upah Minimum, Skala Upah dan Produktifitas Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. (t.thn.). Diambil kembali dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Utami, D. K. (2017). PENGARUH PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA SURABAYA. *Jurnal Politik Muda*, 49-57.

Utami, P. N. (2019). Diambil kembali dari Utami, P. N. (2019). PENETAPAN UPAH MINIMUM DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN BAGI PEKERJA DETERMINING MINIMUM WAGES IN IMPROVING WELFARE FOR WORKERS. *Sosio Informa*, 162.