

# **PERTANGGUNGJAWABAN PENGUSAHA ATAS TIDAK TERPENUHINYA PEMBERIAN UPAH MINIMUM BAGI TENAGA KERJA\***

Oleh :

Ridita Aulia\*\*

I Made Mahartayasa\*\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **ABSTRAK**

Di Indonesia banyak pengusaha tidak memenuhi kewajibannya untuk memberikan upah minimum bagi tenaga kerja. Melalui berita *online* Tribun, masih banyak tenaga kerja mengadu mendapat upah di bawah upah minimum. Sedangkan dalam kenyataannya sudah diatur dalam Undang-undang mengenai pemberian upah minimum. Lalu bagaimana peraturan, pengaturan serta pertanggungjawaban pengusaha atas tidak terpenuhinya pemberian upah minimum bagi tenaga kerja berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana hal ini sangat penting karena menyangkut perlindungan kehidupan serta peningkatan kualitas tenaga kerja. Jika dilihat dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diketahui bahwa pemerintah sudah melakukan pengaturan mengenai pengupahan kepada tenaga kerja dengan baik namun masih ada pengusaha yang tidak membayarkan upah tenaga kerja sesuai dengan upah minimum. Penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah jenis penelitian normatif dengan tujuan untuk mengetahui Peraturan serta pertanggungjawaban pengusaha yang tidak memenuhi pemberian upah minimum bagi tenaga kerja.

---

\* Ringkasan Diluar Skripsi

\*\* Ridita Aulia (1503005251) adalah Mahasiswa Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Alamat Jl. Pulau Ambon No. 25 Denpasar, Korespondensi dengan penulis melalui e-mail [ridita\\_aulia@yahoo.co.id](mailto:ridita_aulia@yahoo.co.id)

\*\*\* I Made Mahartayasa adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana, Alamat Jl. Buana Raya Gg. Mega Buana No. B. 10 Padang Sambian, Korespondensi dengan penulis melalui e-mail [Maharta\\_yasa@unud.ac.id](mailto:Maharta_yasa@unud.ac.id)

**Kata Kunci : Pertanggungjawaban, Tenaga kerja, Upah Minimum**

### **ABSTRACT**

*In Indonesia many entrepreneurs did not fulfill their obligation to provide minimum wage for laborers. Through online news Tribune, there are still many laborers complain to get wage below minimum wage. Whereas in reality it is regulated by the Code concerning the provision of minimum wage. Then how is the regulation, arrangement and responsibility of the entrepreneur for the non-fulfillment of the minimum wage for the laborers based on Act No. 13 of 2003 on Manpower as this is very important because it involves the protection of life and the improvement of the quality of the labor. If seen from Act No. 13 of 2003 on Manpower, it can be seen that the government has made arrangements regarding wages to the labor well but there are still employers who do not pay wages in accordance with the minimum wage. It is expected that the government more assertive in overseeing the company for labor to get their rights. The research used in this journal is a type of normative research with the aim to know the rules and regulations also accountability of entrepreneurs who do not fulfill the minimum wage for the labor.*

**Keyword : Responsibility, Labor, Minimum Wage**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat bertahan dan memenuhi semua kebutuhan pokok dan tambahan. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah serta memberkannya upah,

karenanya ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut .

Dalam rangka pembangunan nasional dilaksanakan juga pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik secara materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Karena itu sesuai dengan peran dan kedudukannya, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>1</sup> Guna untuk menumbuhkembangkan pembangunan nasional, pengusaha dan tenaga kerja diharapkan mengembangkan hubungan industrial yang sehat dan dinamis, dibutuhkan tenaga kerja yang bertanggung jawab, demokratis, dan dikelola oleh pimpinan yang profesional. Dalam memperjuangkan kepentingan masing-masing diharapkan

---

<sup>1</sup> Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang Pressindo, Yogyakarta, h. 5

kedua belah pihak saling memahami situasi dan kondisi masing-masing pihak.

Bertimbang balik dengan apa yang dicita-citakan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yakni “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” tidak dirasakan oleh beberapa tenaga kerja. Mereka tidak memperoleh upah penghasilan yang sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Peraturan mengenai upah minimum kabupaten atau kota. Melalui berita *online* Tribun, masih banyak Tenaga kerja mengadu mendapat upah di bawah upah minimum. Dalam kenyataannya sudah ada peraturan mengenai ketenagakerjaan dan diatur sedemikiannya untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan kedua belah pihak, namun sayangnya apa yang telah diatur dalam peraturan tersebut terdapat *gap* (celah) dikarenakan masih adanya pengusaha yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam jurnal ini adalah

1. Bagaimana peraturan mengenai pemberian upah minimum bagi tenaga kerja?
2. Bagaimana pertanggungjawaban pengusaha atas tidak terpenuhinya pemberian upah minimum bagi tenaga kerja?

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan dari Jurnal ini untuk mengetahui Peraturan serta pertanggungjawaban pengusaha yang tidak memenuhi pemberian upah minimum bagi tenaga kerja.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penelitian**

Penulisan jurnal ini merupakan jenis penelitian hukum normatif. Dengan melakukan pendekatan perundang-undangan dan konseptual yang bersumber dari penelitian perpustakaan (data sekunder).<sup>2</sup>

### **2.2 Hasil dan Analisis**

#### **2.2.1 Peraturan Mengenai Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga kerja**

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan tenaga kerja saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait seperti perusahaan dan pemerintah. Tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pada intinya memiliki dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bagi tenaga kerja hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani (hukum otonom) juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).

Tenaga kerja merupakan bagian dari pekerja/buruh yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha,

---

<sup>2</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, h. 36

badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai tenaga kerja bila ia melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak berada dalam hubungan kerja seperti misalnya tukang semir sepatu atau tukang potong rambut, bukan merupakan tenaga kerja.

Pengusaha pada prinsipnya adalah pihak yang menjalankan perusahaan, baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*). Istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya adalah majikan yaitu orang atau badan yang memperkerjakan buruh (lihat UU No. 21 Tahun 1945 jo. UU No. 22 Tahun 1975). Sebagian pemberi kerja pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan tenaga kerja. Pada sisi yang lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang tenaga kerja dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perlu dibedakan pula antara pengusaha dan perusahaan karena ada pengusaha yang sekaligus pemilik perusahaan dan ada yang tidak.

Pemerintah selaku penguasa Negara berkepentingan agar roda perekonomian nasional dan pendistribusian penghasilan dapat berjalan dengan tertib dan lancar sehingga

tidak membahayakan keamanan Negara. Oleh karena itu pemerintah berkewajiban agar peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi para pihak sebagaimana semestinya. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dengan adil diperlukan campur tangan pemerintah melalui instansi/departemen yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan yang sekarang instansi tersebut bernama Departemen Tenaga Kerja di tingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja di tingkat daerah.<sup>3</sup>

Salah satu yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan adalah pemberian upah. Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum. Pengaturan mengenai upah minimum sendiri telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 88 s.d. 90. Pada Pasal 88 Ayat (3) dijelaskan mengenai kebijakan pengupahan yang melindungi tenaga kerja salah satunya upah minimum. Dilanjutkan pada Pasal 88 Ayat (4) bahwa upah minimum telah ditetapkan pemerintah berdasarkan faktor yang mempengaruhi kebutuhan hidup layak, produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Pada Pasal 89 dijelaskan mengenai jenis upah minimum, tujuan upah minimum yang diatur dengan Keputusan Menteri dan Gubernur menetapkan upah minimum di setiap Provinsi. Pada Pasal 90 dijelaskan mengenai larangan membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan pengangguhan untuk pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang tata cara

---

<sup>3</sup>Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Kresna Prima Persada, Jakarta, h. 11

penangguhannya diatur dengan Keputusan Menteri. Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya tidak sama setiap kabupaten/kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing.<sup>4</sup> Pengertian mengenai upah minimum itu sendiri terdapat dalam Pengaturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999 mengenai Upah Minimum Pasal 1 angka (1) yang intinya menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang di dalamnya terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap. Tujuan dari ditetapkan upah minimum itu yaitu:

- a. Untuk menonjolkan arti dan peneranan tenaga kerja sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja;
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan;
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan;
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e. Mengusahakan adanya dorongan oeningkatan dalam standar hidup secara normal.<sup>5</sup>

Upah minimum berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor ; PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-226/MEN/2000 terdiri dari:

---

<sup>4</sup>Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 102

<sup>5</sup> Zainal Asikin et. al., 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 90



- a. Upah minimum Propinsi, yang berlaku untuk Kabupaten/Kota di satu provinsi
- b. Upah minimum Kabupaten/Kota, yang berlaku untuk daerah Kabupaten/Kota.
- c. Upah minimum Sektoral provinsi (UMS Provinsi), yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi.
- d. Upah minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yang berlaku secara Sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah Otonom, Gubernur diberikan kewenangan untuk menetapkan besaran Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota untuk setiap tahunnya. Dan Gubernur melalui instansi-instansi ketenagakerjaan juga ikut mengatur mengenai pemberian upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan. Gubernur melalui instansi terkait juga dapat memberikan penangguhan kepada perusahaan yang belum bisa memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan.

Ukuran filosofis dari pengupahan adalah bahwa setiap pekerja tanpa memperbedakan jenis kelamin berhak untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Karena itu, besarnya upah haruslah layak dan sekali-kali tidak boleh di bawah besarnya upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah per wilayah. Dalam hal perusahaan pailit atau likuidasi, maka upah pekerja merupakan hutang yang didahulukan sesuai dengan

peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan nasional, dibentuklah Dewan Pengupahan Tingkat Nasional dan Tingkat Daerah, yang anggotanya terdiri atas wakil-wakil dari pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi dan pakar.<sup>6</sup>

### **2.2.2 Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga kerja**

Kaidah hukum merupakan sebuah penjabaran dari nilai-nilai yang kemudian dijadikan sebuah acuan dalam berperilaku, kaidah hukum tersebut dapat berupa suruhan, larangan atau malah kebolehan untuk melakukan sesuatu.<sup>7</sup> Sesuai dengan kaidah hukum, pada dasarnya pengusaha dilarang untuk membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditetapkan. Dikarenakan kewajiban umum dari majikan sebagai timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan.<sup>8</sup>

Ketentuan mengenai upah minimum tersebut berlaku untuk semua perusahaan namun, diberikan pengecualian kepada pengusaha yang belum mampu membayar sesuai upah minimum yang telah ditentukan. Pengusaha yang belum mampu membayar upah tenaga kerja sesuai dengan upah minimal yang telah ditetapkan dapat mengajukan

---

<sup>6</sup>Munir Fuady, 2012, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis Modern di Era Global*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 196

<sup>7</sup>I Kadek Yoga Semarayana, I Ketut Markeling, I Nyoman Mudana, 2018, *Pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar Terhadap Pekerja Tetap Pada PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon*, Vol. 06, No. 01, Januari 2018, h. 8

<sup>8</sup>Zainal Asikin et.al., *op.cit*, h. 85

permohonan penangguhan kepada Gubernur melalui Instansi yang bewenang paling lambatnya 10 hari sebelum tanggalnya upah minimum. Mengenai pengangguhan itu sendiri telah diatur dalam Pasal 90 UU Ketenagakerjaan. Pemerintah sendiri beranggapan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang dalam penjelasannya memberikan penangguhan kepada pengusaha yang tidak mampu membayar upah sesuai dengan upah minimum adalah untuk melindungi tenaga kerja diperusahaan agar para tenaga kerja tetap bekerja diperusahaan yang sedang mengalami kondisi sulit.<sup>9</sup>

Dalam Penjelasan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan terdapat frasa “..tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberi penangguhan” dirasa bertentangan oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor: 72/PPU-XIII/2015 dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Yang artinya, MK menegaskan selisih kekurangan pembayaran upah yang dibayar tidak sesuai dengan upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha tersebut.

Dengan kata lain, pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan telah memberikan permakluman kepada perusahaan yang belum mampu membayar upah tenaga kerjanya sesuai dengan upah minimum yang telah diatur, berupa penangguhan kepada instansi yang berwenang mengenai ketenagakerjaan. Namun penangguhan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan upah minimum tersebut tidak

---

<sup>9</sup> Tri Jata Ayu Pramesti, 2016, *Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Bagi Perusahaan Tidak Mampu*, Hukum Online, 10 Oktober 2016, Serial Online URL:<http://m.hukumonline.com/klinik/detail/lt50b81d32ad45d/penangguhan-pelaksanaan-upah-minimum-bagi-perusahaan-tidak-mampu> diakses pada tanggal 27 April 2018 pukul 04.25

langsung menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah yang tidak sesuai dengan upah minimum selama masa penangguhan yang diberikan. Selisih upah yang tidak sesuai dengan upah minimum tersebut merupakan utang yang sifatnya harus dibayar kepada para tenaga kerjanya.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

1. Peraturan mengenai pemberian upah minimum bagi tenaga kerja diatur di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 88 s.d. 90. Pengertian mengenai upah minimum itu sendiri terdapat dalam Pengaturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999 mengenai Upah Minimum Pasal 1 angka (1) dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah Otonom, Gubernur diberikan kewenangan untuk menetapkan besaran Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota untuk setiap tahunnya.
2. Pertanggung jawaban pengusaha atas tidak terpenuhinya upah minimum yakni tetap membayar upah di bawah minimum tersebut. Pemerintah juga memberikan keringanan berupa penangguhan kepada pengusaha yang belum bisa membayar upah sesuai upah minimum melalui instansi yang berwenang mengenai ketenagakerjaan. Namun penangguhan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan upah minimum tersebut tidak langsung menghilangkan

kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah yang tidak sesuai dengan upah minimum selama masa penangguhan yang diberikan. Selisih upah yang tidak sesuai dengan upah minimum tersebut merupakan utang yang sifatnya harus dibayar kepada para tenaga kerjanya.

### **3.2 Saran**

1. Dari pengaturan yang sudah ada terdapat kekurangan yaitu tidak adanya peraturan mengenai sanksi apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya atas tidak terpenuhinya pemberian upah minimum bagi tenaga kerja. Seharusnya pemerintah menjelaskan atau membuat peraturan mengenai sanksi apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya.
2. Tidak adanya peraturan yang tegas mengenai pertanggungjawaban yang harus dilakukan pengusaha atas tidak terpenuhinya pemberian upah minimum bagi tenaga kerja. Seharusnya pemerintah menjelaskan mengenai pertanggungjawaban pengusaha atas tidak terpenuhinya pemberian upah minimum, dikarenakan pemberian upah minimum bersinggungan dengan pencapaian kehidupan layak bagi tenaga kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Asikin, Zainal, et.al., 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta

Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Fuady, Munir, 2012, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis*

*Modern di Era Global*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

Harianto, Aries, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang Pressindo, Yogyakarta

Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Kresna Prima Persada, Jakarta

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta

### **Jurnal Ilmiah**

Semarayana, I Kadek Yoga, I Ketut Markeling, I Nyoman Mudana, 2018, Pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar Terhadap Pekerja Tetap Pada PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon, Vol. 06, No. 01, Januari 2018

### **Internet**

Pramesti, Tri Jata Ayu, 2016, *Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Bagi Perusahaan Tidak Mampu*, Hukum Online, 10 Oktober 2016, Serial Online URL:<http://m.hukumonline.com/klinik/detail/lt50b81d32ad45d/penangguhan-pelaksanaan-upah-minimum-bagi-perusahaan-tidak-mampu> diakses pada tanggal 27 April 2018 pukul 04.25

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah Otonom

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : kep-226/men/2000 tentang Perubahan pasal 1,pasal 3,pasal 4,pasal 8,pasal11,pasal 20,dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor per-01/men/1999 tentang Upah Minimum