

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Praktik Pemotongan
Upah oleh Pengusaha Ditinjau dengan Undang-Undang No. 13 Tahun
2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 78
Tahun 2015 Tentang Pengupahan
(Studi Kasus Di Pt. Rumah Pensil Publisher)**

Legal Protection of Workers Against Wage Cutting Practices by Employers is
Reviewed With Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan
Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015
(Case Studi On Pt. Rumah Pensil Publisher)

¹ Radhian Mufti, ²Rini Irianti S

^{1,2}Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung
Jl. Ranggagading No. 81 Bandung 40116
Email : Radhian6@gmail.com

Abstract. Wages are workers' rewards for their work. As a decisive instrument in the attainment of the welfare of workers there needs to be legal protection that ensures the achievement of wages against the welfare of workers. The form of legal protection of wages shall be set forth in an employment agreement in which the employment agreement made shall not violate the laws and regulations thereunder which govern it. One of the safeguards of wage laws is the minimum wage, which is the lowest wage and the wage safety net of workers. Another form of legal protection is the presence of a wage component consisting of; wages without benefits; basic wages and fixed allowances; or basic wages, fixed allowances, and non-permanent benefits. Wage component is the basic component of non-wage income or corporate benefits. Legal protection of wages-related workers is the provision of wage deductions consisting of fines, compensation, down payments, and deductions for third parties. In practice the deductions of workers' wages in PT. Pensil Publisher's house applies cuts due to delays with accumulated Rp. 1.000,00 / minute using only wage-free wage component that is not a component related to attendance and deduction to third party in the form of benefit company with contribution system between workers and employers such as health and labor BPJS in accordance with the legislation and pph21 based on company requirements 50: 50.

Keywords: Legal Protection, Workers, Wage Cutting.

Abstrak. Upah merupakan imbalan pekerja atas hasil kerjanya. Sebagai instrumen penentu dalam pencapaian kesejahteraan pekerja perlu adanya perlindungan hukum yang menjamin pencapaian upah terhadap kesejahteraan pekerja. Bentuk perlindungan hukum pengupahan perkerja dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang mana perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh melanggar undang-undang dan peraturan dibawahnya yang mengatur hal tersebut. Salah satu perlindungan hukum pengupahan adalah upah minimum, yaitu sebagai upah terendah dan jaring pengaman upah pekerja. Bentuk lain perlindungan hokum adalah dengan adanya komponen pengupahan yang terdiri dari; upah tanpa tunjangan; upah pokok dan tunjangan tetap; atau upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Komponen pengupahan tersebut adalah komponen dasar pendapat non upah atau *benefit* perusahaan. Perlindungan hukum pekerja terkait pengupahan yaitu ketentuan mengenai pemotongan upah yang terdiri dari denda, ganti rugi, uang muka upah, dan pemotongan untuk pihak ketiga. Pada praktek pemotongan upah pekerja dalam PT. Rumah Pensil Publisher menerapkan pemotongan karena keterlambatan dengan akumulasi Rp. 1.000,00/menit dengan hanya menggunakan komponen pengupahan upah tanpa tunjangan yang bukan merupakan komponen yang berhubungan dengan kehadiran dan pemotongan kepada pihak ketiga berupa *benefit* perusahaan dengan sistem iuran antara pekerja dan pengusaha seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan perundang-undangan dan pph21 berdasarkan ketentuan perusahaan sebesar 50:50.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemotongan Upah.

A. Pendahuluan

Pekerja/buruh yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan majikan perlu dilindungi oleh hukum. Karna secara sosiologis posisi pekerja yang lebih lemah di bandingkan majikan membuat posisi pekerja dalam hal tawar menawar menjadi lemah (H.P.Rajagukguk 2002:6). Lemahnya kedudukan pekerja menjadikan majikan lebih berkuasa menetapkan pengupahan yang akan digunakan dan diterapkan kepada pekerjanya. Pengupahan dalam hubungan kerja adalah suatu permasalahan yang tidak akan pernah selesai, sebab pengupahan perlu dilakukan dalam rangka pencapaian kebutuhan hidup layak seorang pekerja/buruh.

Pencapaian kebutuhan layak hidup diperlukan komitmen yang kuat serta peraturan yang tegas. Ketegasan suatu peraturan sebagai wujud Perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang ditujukan agar tidak terjadi suatu tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja. Dengan wujud perlindungan hukum terhadap pekerja terkait pengupahan yang tertuang dalam suatu perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan. Bentuk peraturan perundang-undangan yang menjadi perlindungan hukum terkait pengupahan pekerja adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai perlindungan pengupahan yang dapat mewujudkan pencapaian kebutuhan hidup layak pekerja dan mencapai tingkat kesejahteraan yang baik.

Sistem pengupahan di Indonesia didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja, bentuk dari cerminan ketiga fungsi upah tersebut tertuang dalam upah minimum, yang merupakan upah terendah yang harus diterima oleh pekerja dan didasarkan kepada kebutuhan hidup layak (KHL). Kebutuhan hidup layak jika dihubungkan dengan pengupahan merupakan standar dari kebutuhan seorang pekerja dalam kebutuhan sehari-hari serta sebagai tolak ukur bagaimana kesejahteraan seorang pekerja/buruh

Praktik pemotongan upah adalah sesuatu yang dilegalkan untuk dilaksanakan menurut peraturan perundang-undangan, akan tetapi pemotongan seperti apa yang diperbolehkan dan dari komponen upah seperti apa yang diperbolehkan untuk dilaksanakan pemotongan oleh pengusaha kepada pekerjanya. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 88 Ayat (1) memberikan peraturan tentang pengupahan yang sebagai tujuan pengupahan untuk pencapaian kebutuhan hidup layak dengan penerapan upah minimum pada Pasal 90 Ayat (1) sebagai upah terendah yang harus diterima oleh pekerja setiap bulannya, dan, Peraturan mengenai komponen dan pemotongan upah terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam Pasal 51 Ayat (1) yang melegalkan pemotongan upah dalam bentuk denda, ganti rugi, uang muka upah, dan pemotongan untuk pihak ketiga. Dan dalam Pasal 5 Ayat (1) yang membagi komponen pengupahan kedalam upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, serta upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Berdasarkan komponen tersebut komponen pengupahan upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tidak tetap adalah komponen pengupahan yang menjadi *basic salary* pekerja dan sebagai dasar upah pekerja dan patokan dalam menghitung jumlah iuran terkait *benefit* perusahaan. Sedangkan komponen tunjangan tidak tetap adalah komponen tambahan yang terkait dengan kehadiran pekerja pada waktu kerja, baik seluruh waktu kehadiran atau sebagian. Dilegalkannya praktik pemotongan upah

tersebut, digunakan oleh pengusaha untuk mendorong pekerjaanya agar disiplin dalam bekerja dan lebih dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Seperti pada PT. Rumah Pensil Publisher yang melakukan praktik Pemotongan upah kepada pekerjaanya melalui peraturan perusahaan dalam bentuk keputusan direksi berdasarkan kedisiplinan waktu kerja dan keterlambatan kerja dengan sanksi berupa akumulasi pemotongan Rp. 1.000,00/menit hingga kedatangan pekerja dan tidak terdapat limit atau batas pemotongan hingga pekerja datang pada hari kerja tersebut, selain pemotongan upah berdasarkan denda terkait keterlambatan PT. Rumah Pensil Publisher juga melakukan pemotongan upah berdasarkan pemotongan upah untuk pihak ketiga, pemotongan tersebut terkait dengan *benefit* perusahaan yang meliputi seluruh jaminan sosial (BJPS Kesehatan dan seluruh BPJS Ketenagakerjaan) dan pph21.

Komponen pengupahan yang diterapkan oleh PT. Rumah Pensil Publisher adalah hanya berupa upah tanpa tunjangan, yang artinya PT. Rumah Pensil Publisher hanya menerapkan *basic salary* kepada pekerjaanya. Sehingga seluruh praktik pemotongan upah tersebut dilakukan langsung pada *basic salary* pekerja, karena PT. Rumah Pensil Publisher hanya menggunakan komponen pengupahan upah tanpa tunjangan. Dengan tidak terdapat komponen komponen tambahan lain diluar *basic salary*.

Adapun Tujuan penelitian ini untuk mengetahui permasalahan yang akan diteliti terkait praktik pemotongan upah minimum ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemotongan upah

B. Landasan Teori

Upah sebagai instrumen dalam pencapaian kebutuhan hidup layak selalu menjadi suatu permasalahan yang tidak pernah selesai, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atas hasil pekerjaannya (Justine T Sirait 2006:181). Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang – undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja. (Justin T. Sirait 2006:181) Tujuan pengupahan di Indonesia lakukan untuk pencapaian kebutuhan hidup layak pekerja setiap bulannya seperti isi pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perwujudan dari usaha untuk pencapaian kebutuhan hidup layak dilakukan dengan diterapkannya upah minimum sebagai upah terendah pekerja, dalam Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dilarang untuk memberikan upah lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum dalam Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 menerangkan “Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Komponen upah minimum yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap merupakan pemecahan dari keseluruhan upah, pembagian tersebut 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah paling sedikit 75% untuk upah pokok dan maksimal 25% untuk tunjangan tetap. Tetapi terkait komponen tersebut dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan memberikan beberapa opsi komponen pengupahan yang dapat diterapkan selain upah pokok dan tunjangan tetap. Yaitu upah tanpa tunjangan, dan upah pokok, tunjangan tetap, dan

tunjangan tidak tetap.

Komponen pengupahan upah tanpa tunjangan adalah gabungan dari pemecahan upah pokok dan tunjangan tetap, keduanya merupakan komponen dasar dari upah pekerja (*basic salary*). Berbeda dari komponen tambahan yang menerapkan tunjangan tidak tetap, tunjangan tidak tetap adalah komponen tambahan yang ditujukan kepada prestasi dan juga berkaitan dengan kehadiran pekerja.

Adanya praktik pemotongan upah terhadap pekerja dalam suatu hubungan kerja, mengakibatkan perlunya perlindungan hukum terhadap pekerja dan pengusaha agar praktek pemotongan upah sesuai dengan apa yang diperuntukan. 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 (Setiono 2004:3). Perlindungan hukum terhadap pekerja diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana keduanya memberikan hak dan kewajiban kepada para pihak. Seperti pekerja berhak memperoleh upah atas hasil pekerjaannya, dan pekerja berkewajiban untuk bekerja dan sebaliknya majikanpun berhak memperoleh hasil dari pekerjaan pekerjanya dan berkewajiban membayar imbalan berupa upah kepada pekerjanya.

Adapun bentuk tindakan perlindungan hukum secara preventif yaitu secara pencegahan dalam bentuk peraturan perundang-undangan dan represif yaitu secara penyelesaian sengketa ataupun sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi (Sudikmo Merto Kusumo 2009:38). Terdapat juga konsep perlindungan hukum terhadap pekerja yang meliputi perlindungan secara ekonomi sebagai bentuk perlindungan pemenuhan upah yang cukup, perlindungan secara sosial sebagai bentuk perlindungan atas terlaksananya atau terpenuhinya jaminan sosial, perlindungan secara teknis sebagai bentuk perlindungan secara teknik yang menjamin keamanan dan keselamatan pekerja saat bekerja (Zainal Asikin 2002:5)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Praktek Pemotongan Upah Di PT. Rumah Pensil Publisher ditinjau dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015

Pemotongan upah merupakan perbuatan yang diletakkan oleh peraturan perundang-undangan untuk dilakukan oleh pengusaha, akan tetapi praktek pemotongan tersebut harus sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Yang meliputi : denda, ganti rugi, uang muka upah, dan pemotongan untuk pihak ketiga. Besaran pemotongan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, akan tetapi besaran pemotongan untuk pihak ketiga yang terkait dengan jaminan sosial terdapat ketentuan yang berbeda dalam peraturan perundang-undangan. Setiap pemotongan tersebut juga perlu diatur secara tegas dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan dan mendapatkan kesepakatan dari pekerja, akan tetapi kesepakatan tersebut dikecualikan terhadap pemotongan karena uang muka upah, dan pemotongan untuk pihak ketiga terkait dengan pembayaran kepada Negara dan badan atau lembaga penyelenggaraan jaminan sosial. Praktik pemotongan upah juga harus dapat melihat dan menyesuaikan besarnya dengan tujuan pengupahan untuk pencapaian kebutuhan hidup layak seorang pekerjanya dan juga terhadap penerapan komponen yang sesuai dengan praktik tersebut.

Pada praktik pemotongan upah yang dilakukan oleh PT. Rumah Pensil Publisher dengan menerapkan peraturan perusahaan dalam bentuk keputusan direksi berdasarkan kedisiplinan waktu kerja dan keterlambatan kerja dengan sanksi berupa akumulasi

pemotongan Rp. 1.000,00/menit hingga kedatangan pekerja dan tidak terdapat limit atau batas pemotongan hingga pekerja datang pada hari kerja tersebut dan juga pemotongan untuk pihak ketiga sebagai bentuk *benefit* perusahaan adalah sah menurut peraturan perundang-undangan. Akan tetapi yang menjadi permasalahan adalah komponen mana yang dapat dilakukan pemotongan berdasarkan keterlambatan dan pemotongan untuk pihak ketiga berupa *benefit* perusahaan.

Mengingat komponen pengupahan yang diterapkan oleh PT. Rumah Pensil Publisher hanya upah tanpa tunjangan dan jumlah upah hanya sebatas jumlah upah minimum yang artinya hanya berupa *basic salary*. Artinya komponen tersebut hanya menjadi dasar dalam pemotongan untuk pihak ketiga yang dilakukan untuk *benefit* perusahaan yang meliputi jaminan sosial (BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan) serta pph21. Akan tetapi terhadap pemotongan atas dasar keterlambatan pekerja komponen tersebut tidak berhubungan dengan hal kehadiran dan keterlambatan. Sehingga pemotongan upah berupa denda karena keterlambatan pekerja tidak dapat dilakukan kepada komponen tersebut, dan seharusnya PT. Rumah Pensil Publisher dapat menerapkan komponen tambahan tunjangan tidak tetap jika ingin melakukan pemotongan upah atas dasar keterlambatan pekerjanya agar tidak berdampak kepada tidak terwujudnya pencapaian kebutuhan hidup layak pekerja dengan adanya pemotongan tersebut mengingat upah minimum sebagai upah terendah yang harus diterima oleh pekerjanya.

Besarnya pemotongan yang dilakukan oleh PT. Rumah Pensil Publisher juga jika diakumulasikan dengan seluruh pemotongan upah yang dilakukan akan mengurani jumlah upah secara keseluruhan yang cukup besar. Dimulai dengan pemotongan untuk pph21, ikut serta perusahaan dalam jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan atas pekerjanya. Dan juga dengan pemotongan upah berdasarkan keterlambatan yang jika diakumulasikan selama 1 bulan. Seluruh pemotongan upah tersebut jika di akumulasikan secara keseluruhan akan melebihi setengah dari upah pekerja dengan upah pekerja yang hanya sebatas dengan UMRK Bandung tahun 2016-2017 yang sebesar Rp. 2.800.000.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemotongan Upah

Berdasarkan praktik pemotongan upah tersebut terdapat perlindungan hukum atas pekerja, akan tetapi mengenai penggunaan komponen pengupahan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku belum mengatur secara tegas dalam penggunaan komponen tersebut jika perusahaan melaksanakan praktik pemotongan upah kepada pekerjanya sehingga belum terdapat sanksi yang dapat dikenakan kepada pengusaha. Tetapi terhadap besarnya pemotongan upah jika diakumulasi keseluruhan dalam praktik pemotongan upah PT. Rumah Pensil Publisher terdapat bentuk perlindungan hukum yang melanggar pemotongan upah tersebut dari seluruh mekanisme pemotongan upah yang diperbolehkan adalah sebesar 50%, maka pekerja PT. Rumah Pensil Publisher yang terkena pemotongan upah tersebut dapat melakukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan. Dan adapun bentuk sanksi berupa sanksi administrative yang meliputi : teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha.

Adapun konsep perlindungan hukum lain menurut zainal asikin yang meliputi perlindungans secara ekonomi, sosial dan teknis. Dapat terlihat dengan pemberian upah minimum sebagai upah pekerjanya telah memenuhi perlindungan secara ekonomi, akan tetapi jika dilihat berdasarkan besarnya pemotongan upah, perlindungan secara ekonomi ini tidak dapat tercapai karena berkurangnya pendapatan yang cukup para pekerja, dalam perlindungan hukum secara sosial PT. Rumah Pensil Publisher telah

melaksanakannya dengan baik, terlihat dari keterlibatan PT. Rumah Pensil Publisher dalam Jaminan sosial yang mendaftarkan para pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan, serta perlindungan secara teknis PT. Rumah Pensil Publisher belum dapat menerapkan secara keseluruhan dari seluruh divisi, terutama kepada divisi yang beriklan dengan lapangan seperti kurir. Dimana PT. Rumah Pensil Publisher belum menerapkan prosedur terkait *safety riding* akan dapat membahayakan keselamatan dan keamanan pekerjanya.

D. Kesimpulan

1. Bahwa pelaksanaan pemotongan upah yang dilakukan oleh PT. Rumah Pensil Publisher adalah suatu perbuatan yang diperbolehkan. Akan tetapi terkait penggunaan komponen pengupahan yang diterapkan berupa upah tanpa tunjangan oleh PT. Rumah Pensil Publisher adalah tidak sesuai dengan tujuan komponen pengupahan atas pemotongan berdasarkan keterlambatan kerja. Sehingga perlu adanya perubahan dalam komponen penggajian di PT. Rumah Pensil Publisher terkait penerapan pemotongan upah atas dasar keterlambatan. Terhadap seluruh pemotongan upah tersebut jika diakumulasikan akan mengurangi jumlah upah bahkan melebihi setengah dari jumlah upah yang diterima pekerja, maka PT. Rumah Pensil Publisher telah melebihi batas maksimal jumlah pemotongan upah dari akumulasi seluruh mekanisme pemotongan upah yang dapat diterapkan sesuai dengan Pasal 58 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
2. Perlindungan hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja atas pemotongan dari komponen tersebut belum ada dalam peraturan perundang-undangan, karena dalam Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan belum mengatur secara tegas terkait penggunaan komponen tersebut dalam praktik pemotongan upah. tetapi terkait pemotongan yang melebihi batas maksimal terdapat upaya perlindungan hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja berupa pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan dengan sanksi kepada perusahaan berupa sanksi administrasi yang meliputi : teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha. Adapun konsep perlindungan hukum secara ekonomi, sosial dan teknis jika dikaitkan dengan praktik pemotongan upah di PT. Rumah Pensil Publisher. PT. rumah Pensil publisher dengan melaksanakan praktik pemotongan upah dengan pemotongan diambil dari *basic salary* menjadikan tidak tercapainya perlindungan hukum secara ekonomi, dan secara teknis yang tidak tercapai seluruhnya berdasarkan tingkat resiko yang dikerjanya seperti dalam divisi kurir yang kurangnya penerapan *safty riding*. Akan tetapi terdapat pencapaian perlindungan hukum secara sosial, dengan keikutsertaannya PT. Rumah Pensil Publisher kedalam peserta jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum
- Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya, t.t.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Justine T Sirait, *Memahami Aspek – Aspek Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006
- H.P.Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*, Jakarta: tnp., 2000
- Setiono, *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009
- Serikat Pekerja Nasional, *Sistem Pengupahan Di Indonesia*, <https://spn.or.id/sistem-upah-di-indonesia/> diakses pada hari selasa tanggal 22 november 2017 pada pukul 20.20