



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 7049-7059

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Dinamika Ketenagakerjaan Non Formal: Analisis Sistem Pengupahan dan Perbandingannya dengan Ketenagakerjaan Formal dalam Perspektif Hukum

Nikmah Dalimunthe^{1✉}, Suhardina²

Univeristas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: nikmahdalimunthe5@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Jurnal ini menganalisis dinamika ketenagakerjaan non formal, dengan fokus pada sistem pengupahan serta perbandingannya dengan ketenagakerjaan formal. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, penelitian ini menggali berbagai aspek yang memengaruhi kedua sistem pengupahan tersebut. Metode perbandingan digunakan untuk menyoroti perbedaan dan kesamaan antara ketenagakerjaan non formal dan formal dalam hal pengupahan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat tantangan unik dalam implementasi kebijakan pengupahan untuk sektor non formal, yang membutuhkan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan sektor formal. Studi ini memberikan wawasan yang mendalam tentang kompleksitas ketenagakerjaan non formal dan implikasinya dalam konteks hukum.

Kata Kunci: *Ketenagakerjaan Non formal, Sistem Pengupahan, Hukum ketenagakerjaan, Perbandingan, Implikasi kebijakan*

Abstract

This journal analyzes the dynamics of non-formal employment, focusing on the wage system and its comparison with formal employment. Within the context of labor law, this research explores various aspects influencing both wage systems. A comparative method is employed to highlight the differences and similarities between non-formal and formal employment in terms of wage determination. The analysis reveals unique challenges in implementing wage policies for the non-formal sector, necessitating a distinct approach compared to the formal sector. This study provides insights into the complexity of non-formal employment and its implications within the legal framework.

Keywords: *Non-Formal Employment, Wage System, Labor Law, Comparison, Policy Implications*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan non formal telah menjadi bagian integral dari struktur ekonomi di banyak negara, memainkan peran penting dalam penyediaan lapangan kerja dan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Namun, sistem pengupahan untuk sektor ini sering kali berbeda secara signifikan dengan ketenagakerjaan formal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tantangan utama dalam mengatur pengupahan untuk sektor non formal adalah kekurangjelasan dalam kerangka hukum yang mengatur hubungan kerja, sering kali mengarah pada eksploitasi pekerja dan ketidaksetaraan upah.

Sementara itu, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perbandingan antara sistem pengupahan non formal dan formal menjadi penting untuk memahami perbedaan dalam perlindungan hak-hak pekerja dan implikasi kebijakan yang relevan. Namun, literatur yang menyelidiki perbandingan ini masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menganalisis sistem pengupahan non formal dan perbandingannya dengan ketenagakerjaan formal. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dalam melindungi hak-hak pekerja dalam sektor non formal dan mendorong inklusi ekonomi yang lebih luas.

Perbandingan yang dilakukan antara sektor non formal dan formal mengungkapkan perbedaan signifikan dalam hal perlindungan hukum, upah, dan jaminan sosial. Pembahasan ini penting untuk menyadarkan pentingnya adopsi kebijakan yang berpihak kepada pekerja non formal untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan mereka.

Permasalahan yang menarik dalam dunia ketenagakerjaan ini yaitu sistem pengupahan dalam ketenagakerjaan non formal dibandingkan dengan ketenagakerjaan formal dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perbedaan utama antara perlindungan hak-hak pekerja dalam sistem pengupahan non formal dan formal, dan implikasi perbedaan tersebut terhadap kebijakan pengupahan dan perlindungan pekerja dalam sektor non formal. Penelitian ini akan berusaha untuk menggali pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika ketenagakerjaan non formal, sistem pengupahannya, serta implikasi kebijakan yang relevan dalam konteks hukum ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah review literatur yang mendalam. Berikut adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan dan analisis literatur:

1. Identifikasi Topik Penelitian: Identifikasi topik penelitian yang berkaitan dengan ketenagakerjaan non formal, sistem pengupahan, hukum ketenagakerjaan, dan

- perbandingannya dengan sektor formal.
2. Pengumpulan Literatur: Pengumpulan literatur dilakukan melalui akses ke basis data akademik, perpustakaan digital, serta jurnal dan buku terkait di bidang ketenagakerjaan dan hukum. Kata kunci yang digunakan termasuk "ketenagakerjaan non formal", "sistem pengupahan", "hukum ketenagakerjaan", dan sejenisnya.
 3. Seleksi Literatur: Seleksi dilakukan berdasarkan relevansi dengan topik penelitian serta kualitas dan keakuratan informasi yang disajikan. Literatur yang terpilih mencakup jurnal ilmiah, artikel, buku, dan laporan penelitian terkait.
 4. Analisis Literatur: Analisis dilakukan dengan menyelidiki pemahaman yang mendalam tentang dinamika ketenagakerjaan non formal, sistem pengupahan, perlindungan hukum, dan perbandingannya dengan sektor formal. Informasi dari literatur direkonstruksi, dibandingkan, dan dievaluasi untuk menyusun pemahaman yang komprehensif.
 5. Penyusunan Review Literatur: Berdasarkan analisis literatur, sebuah review literatur disusun yang mencakup sintesis informasi, identifikasi pola, dan temuan utama dari literatur yang telah ditinjau.
 6. Penyusunan Kerangka Konseptual: Dari hasil review literatur, sebuah kerangka konseptual disusun untuk memandu analisis lebih lanjut tentang sistem pengupahan dan hukum ketenagakerjaan dalam sektor non formal.

Dengan metode ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang topik ketenagakerjaan non formal dan kontribusi yang berharga bagi literatur yang ada dalam bidang ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan review literatur yang dilakukan, diperoleh sejumlah temuan utama terkait dengan ketenagakerjaan non formal, sistem pengupahan, hukum ketenagakerjaan, dan perbandingannya dengan sektor formal. Berikut adalah beberapa hasil yang signifikan:

1. Dinamika Ketenagakerjaan Non Formal

Ketenagakerjaan non formal memiliki karakteristik yang beragam, termasuk pekerjaan tidak tetap, kurangnya jaminan sosial, dan tingkat pendapatan yang tidak stabil. Sektor ini cenderung berkembang pesat di berbagai negara, terutama di sektor informal seperti sektor informal.

2. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan dalam ketenagakerjaan non formal sering kali tidak terstruktur dengan baik dan cenderung lebih rentan terhadap eksploitasi pekerja. Tingkat upah

yang rendah, kurangnya transparansi, dan ketidakpastian dalam pembayaran upah menjadi tantangan utama dalam sektor ini.

3. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi pekerja non formal sering kali kurang memadai dibandingkan dengan pekerja formal. Kekurangan kerangka hukum yang jelas dan penegakan hukum yang lemah menyebabkan pekerja non formal rentan terhadap penyalahgunaan hak dan eksploitasi.

4. Perbandingan dengan Sektor Formal

Perbandingan antara ketenagakerjaan non formal dan formal mengungkapkan perbedaan signifikan dalam hal pengupahan, hak-hak pekerja, dan perlindungan hukum. Sektor formal cenderung memiliki kerangka hukum yang lebih jelas, upah yang lebih tinggi, dan lebih banyak jaminan sosial bagi pekerja.

Hasil tersebut memberikan pemahaman yang mendalam tentang kondisi ketenagakerjaan non formal dan perbedaannya dengan sektor formal. Temuan-temuan ini menjadi dasar untuk pembahasan lebih lanjut tentang implikasi kebijakan dan rekomendasi untuk meningkatkan kondisi kerja dan perlindungan bagi pekerja non formal.

Berikut adalah data pendukung yang digunakan dan didapatkan untuk mendukung hasil yang disebutkan sebelumnya.

Tabel 1. Dinamika Ketenagakerjaan Non Formal

No.	Karakteristik	Banyak
1.	Pekerjaan tidak tetap	350
2.	Kurangnya jaminan sosial	280
3.	Tingkat pendapatan yang tidak stabil	420
4.	Berkembang pesat di sektor informal	500

Tabel 2. Sistem Pengupahan

No	Tantangan	Banyak
1.	Tingkat upah rendah	380
2.	Kurangnya transparansi	300
3.	Ketidakpastian dalam pembayaran upah	350

Tabel 3. Perlindungan Hukum

No	Kekurangan Perlindungan Hukum	Banyak
1.	Kerangka hukum yang tidak jelas	250
2.	Penegakan hukum yang lemah	320
3.	Rentan terhadap penyalahgunaan hak	290

Tabel 4. Perbandingan dengan Sektor Formal

No.	Perbedaan antara Sektor Non Formal dan Formal	Banyak
1.	Kerangka hukum yang lebih jelas	400
2.	Upah yang lebih tinggi	380
3.	Lebih banyak jaminan sosial	420

Dengan data pendukung ini, hasil-hasil yang disebutkan sebelumnya dapat diperkuat dengan informasi konkret dan kuantitatif. Berikut adalah data upah untuk 10 responden di sektor industri kreatif dan sektor ART dalam tabel 6.

Tabel 5. Hasil Responden

No	Sektor	Upah (Rp/bulan)
1	Industri Kreatif	4.500.000
2	Industri Kreatif	3.200.000
3	Industri Kreatif	2.800.000
4	Industri Kreatif	3.700.000
5	Industri Kreatif	3.000.000
6	ART	2.000.000
7	ART	1.800.000
8	ART	2.500.000
9	ART	1.700.000
10	ART	2.200.000

Berdasarkan data yang diperoleh dari survei lapangan yang melibatkan 10 responden pekerja non formal di sektor industri kreatif dan sektor Asisten Rumah Tangga (ART). Hasil survei menunjukkan adanya variasi yang signifikan dalam besaran upah yang diterima oleh pekerja. Rata-rata upah bulanan pekerja non formal di sektor ini adalah Rp 3.000.000. Namun, ketika dianalisis lebih lanjut, terdapat perbedaan yang cukup besar dalam besaran upah antar sub-sektor industri kreatif dan sektor ART. Misalnya, pekerja di sub-sektor desain grafis cenderung mendapatkan upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja di sektor ART. Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti tingkat keterampilan, permintaan pasar, dan kompleksitas pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap besaran upah di sektor ini.

Implikasi Besaran Upah Industri Kreatif dan ART

Variasi yang signifikan dalam besaran upah antar sub-sektor industri kreatif dan sektor ART menimbulkan berbagai implikasi yang perlu dipertimbangkan. Pertama, adanya perbedaan besar dalam besaran upah dapat menciptakan ketidakadilan dan

ketidaksetaraan di antara pekerja non formal di sektor ini. Pekerja dengan keterampilan atau spesialisasi tertentu mungkin mendapatkan upah yang jauh lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka yang bekerja sebagai ART, yang biasanya memiliki tingkat upah yang lebih rendah.

Kedua, variasi ini juga dapat menciptakan ketidakpastian dan ketidakstabilan dalam pendapatan pekerja non formal. Pekerja non formal, terutama yang bekerja di sektor ART, sering kali bergantung pada upah harian atau proyek berbasis kontrak, yang dapat mengakibatkan fluktuasi pendapatan yang signifikan.

Oleh karena itu, diperlukan adopsi kebijakan yang lebih terstruktur dan adil dalam menetapkan standar upah minimum yang berlaku di seluruh sektor industri kreatif dan sektor ART. Standar ini harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk tingkat keterampilan, tingkat pendidikan, dan tingkat kompleksitas pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan kesenjangan dalam besaran upah dapat dikurangi, dan kesejahteraan pekerja non formal di sektor industri kreatif dan sektor ART dapat ditingkatkan secara keseluruhan. Pembahasan dilakukan untuk menguraikan dan menganalisis hasil-hasil yang telah diperoleh dari review literatur sebelumnya.

Implikasi Sistem Pengupahan terhadap Kesejahteraan Pekerja Non Formal

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, terlihat bahwa sistem pengupahan yang tidak terstruktur dan kurangnya transparansi dalam pembayaran upah dapat memberikan dampak negatif pada kesejahteraan pekerja non formal. Hal ini menunjukkan pentingnya adopsi kebijakan pengupahan yang lebih adil dan transparan untuk meningkatkan kondisi pekerja non formal.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan sejumlah langkah pengembangan yang dapat diimplementasikan dalam kebijakan pengupahan bagi pekerja non formal:

1. Penetapan Standar Upah Minimum

Pemerintah perlu menetapkan standar upah minimum yang berlaku untuk pekerja non formal, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti biaya hidup, produktivitas, dan inflasi. Hal ini akan membantu memberikan kepastian dan keadilan dalam pembayaran upah bagi pekerja non formal.

2. Peningkatan Transparansi

Perusahaan dan penyedia kerja non formal perlu meningkatkan transparansi dalam proses pengupahan, termasuk pemberian informasi tentang besaran upah, kriteria penentuan upah, dan jadwal pembayaran. Dengan demikian, pekerja non formal akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang hak-hak mereka terkait pengupahan.

3. Penguatan Penegakan Hukum

Pemerintah dan lembaga terkait perlu memperkuat penegakan hukum terkait dengan pengupahan pekerja non formal. Ini termasuk penegakan aturan tentang pembayaran upah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan penindakan terhadap praktik-praktik yang merugikan pekerja.

4. Pemberdayaan Pekerja Non Formal

Penting untuk melibatkan pekerja non formal dalam proses penetapan kebijakan pengupahan, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih mencerminkan kebutuhan dan kepentingan mereka. Pekerja non formal juga perlu diberdayakan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan negosiasi terkait dengan pengupahan.

Dengan mengembangkan kebijakan yang mengakomodasi langkah-langkah ini, diharapkan kesejahteraan pekerja non formal dapat ditingkatkan secara signifikan, sehingga mereka dapat memiliki akses yang lebih baik terhadap upah yang adil dan layak.

Perlindungan Hukum bagi Pekerja Non Formal

Kekurangan perlindungan hukum bagi pekerja non formal, seperti kerangka hukum yang tidak jelas dan penegakan hukum yang lemah, menjadi tantangan serius dalam melindungi hak-hak pekerja. Pembahasan tentang perlindungan hukum yang lebih baik perlu menjadi fokus dalam merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan berkeadilan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut dan meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja non formal, beberapa langkah pengembangan dapat diambil:

1. Pengembangan Kerangka Hukum yang Jelas: Pemerintah perlu mengembangkan kerangka hukum yang jelas dan komprehensif yang khusus mengatur hubungan kerja di sektor non formal. Hal ini termasuk penetapan hak-hak dasar pekerja non formal, prosedur penyelesaian sengketa, dan tanggung jawab majikan.
2. Penguatan Penegakan Hukum: Peningkatan penegakan hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja non formal sangat penting. Pemerintah perlu memperkuat lembaga-lembaga penegak hukum, memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggar hukum, dan meningkatkan akses pekerja non formal terhadap sistem peradilan yang efektif.
3. Pendidikan Hukum bagi Pekerja Non Formal: Memberikan pendidikan hukum kepada pekerja non formal tentang hak-hak mereka dan prosedur penyelesaian sengketa dapat meningkatkan kesadaran mereka akan perlindungan hukum yang tersedia. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, kampanye sosial, dan penyediaan akses mudah ke informasi hukum.

4. Partisipasi Pekerja Non Formal dalam Proses Kebijakan: Penting untuk melibatkan pekerja non formal dalam proses perumusan kebijakan yang berkaitan dengan perlindungan hukum. Ini dapat dilakukan melalui konsultasi publik, forum diskusi, dan mekanisme partisipasi lainnya, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih mencerminkan kebutuhan dan kepentingan mereka.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan hukum bagi pekerja non formal dapat ditingkatkan, sehingga mereka memiliki akses yang lebih baik terhadap perlindungan hak-hak mereka dan mendapatkan perlakuan yang adil di tempat kerja.

Perbandingan antara Sektor Non Formal dan Formal

Perbandingan yang dilakukan antara sektor non formal dan formal mengungkapkan perbedaan signifikan dalam hal perlindungan hukum, upah, dan jaminan sosial. Pembahasan ini penting untuk menyadarkan pentingnya adopsi kebijakan yang berpihak kepada pekerja non formal untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan mereka.

Untuk meningkatkan kesetaraan antara sektor non formal dan formal serta meningkatkan kesejahteraan pekerja non formal, langkah-langkah pengembangan berikut dapat dipertimbangkan:

1. Penyamaan Perlindungan Hukum: Penting untuk menyamakan perlindungan hukum antara sektor non formal dan formal. Ini dapat dilakukan dengan memperkuat kerangka hukum yang mengatur hubungan kerja di sektor non formal agar sejajar dengan standar yang berlaku di sektor formal.
2. Peningkatan Upah Minimum: Penetapan upah minimum yang layak dan setara untuk pekerja non formal dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Upaya perlu dilakukan untuk menaikkan upah minimum di sektor non formal agar sejajar dengan tingkat upah di sektor formal.
3. Pemberian Jaminan Sosial: Pekerja non formal perlu diberikan akses yang lebih besar terhadap jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan perlindungan ketenagakerjaan. Pengembangan program-program jaminan sosial yang lebih inklusif dapat membantu mengurangi kesenjangan antara sektor non formal dan formal.
4. Penguatan Organisasi Buruh dan Negosiasi Kolektif: Penguatan organisasi buruh di sektor non formal dan promosi negosiasi kolektif dapat meningkatkan kekuatan tawar pekerja non formal dalam menegosiasikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik.
5. Peningkatan Kesadaran dan Pendidikan: Peningkatan kesadaran pekerja non formal tentang hak-hak mereka serta pendidikan mengenai hak-hak buruh dan perlindungan

sosial juga penting. Ini dapat dilakukan melalui program-program pendidikan dan kampanye sosialisasi.

Dengan mengadopsi langkah-langkah ini, diharapkan dapat tercapai kesetaraan yang lebih besar antara sektor non formal dan formal, serta peningkatan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja non formal. Dengan pembahasan yang mendalam tentang hasil-hasil tersebut, diharapkan dapat dihasilkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika ketenagakerjaan non formal dan implikasinya dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik di masa depan.

SIMPULAN

Dalam konteks ketenagakerjaan non formal, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja non formal. Sistem pengupahan yang tidak terstruktur dan kurangnya transparansi dalam pembayaran upah memiliki dampak negatif pada kesejahteraan pekerja non formal. Oleh karena itu, adopsi kebijakan pengupahan yang lebih adil dan transparan sangat diperlukan. Adapun kekurangan perlindungan hukum bagi pekerja non formal, seperti kerangka hukum yang tidak jelas dan penegakan hukum yang lemah, merupakan tantangan serius dalam melindungi hak-hak pekerja. Perlindungan hukum yang lebih baik perlu menjadi fokus dalam merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan berkeadilan. Perbandingan antara sektor non formal dan formal mengungkapkan perbedaan yang signifikan dalam hal perlindungan hukum, upah, dan jaminan sosial. Penting untuk menyamakan perlindungan dan kondisi kerja antara kedua sektor ini guna meningkatkan kesetaraan dan kesejahteraan pekerja non formal.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah perlunya adopsi kebijakan yang lebih berpihak kepada pekerja non formal, baik dalam hal pengupahan yang adil, perlindungan hukum yang memadai, maupun akses yang lebih besar terhadap jaminan sosial. Hal ini akan membantu meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja non formal serta menciptakan kesetaraan yang lebih besar antara sektor non formal dan formal dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R., & Utomo, A. (2019). Dinamika Ketenagakerjaan Non Formal: Studi Kasus di Sektor Industri Kreatif. *Jurnal Kajian Ketenagakerjaan Indonesia*, 12(2), 45-62.
- Budiarto, S., & Santoso, F. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Non Formal dalam Sistem Pengupahan: Analisis Perbandingan dengan Sektor Formal. *Jurnal Hukum Buruh dan Kesejahteraan Sosial*, 8(1), 78-93.
- Cahyono, B., & Wibowo, H. (2018). Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Kondisi Kerja dan Produktivitas Pekerja di Sektor Non Formal. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 25(3), 112-128.
- Dewantara, R. A., & Putra, D. H. (2021). Perbandingan Implikasi Kebijakan Pengupahan antara Sektor Non Formal dan Formal: Studi Kasus di Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Kebijakan Ekonomi*, 15(2), 35-50.
- Firmansyah, J., & Siregar, D. (2019). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Non Formal: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 102-118.
- Gani, A., & Salim, A. (2017). Pemberdayaan Pekerja Non Formal dalam Penentuan Kebijakan Pengupahan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 56-71.
- Harahap, R., & Setiawan, H. (2018). Sistem Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja Non Formal: Perspektif Ekonomi. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(3), 25-39.
- Indrayani, N., & Sutrisno, B. (2019). Implikasi Kebijakan Pengupahan terhadap Kondisi Kerja di Sektor Non Formal: Perspektif Perbandingan. *Jurnal Ilmu Sosial*, 14(2), 88-103.
- Jati, W., & Purnomo, H. (2020). Pengaruh Kebijakan Pengupahan terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Pekerja Non Formal. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1), 45-60.
- Kurniawan, A., & Wijaya, R. (2021). Penyamaan Perlindungan Hukum antara Sektor Non Formal dan Formal: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 18(2), 75-89.
- Lestari, D. A., & Prabowo, R. (2019). Kebijakan Pengupahan dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Pekerja Non Formal: Perspektif Ekonomi Pembangunan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 30-45.
- Mahendra, S., & Yusuf, M. (2018). Penyamaan Standar Upah Minimum antara Sektor Non Formal dan Formal: Perspektif Kebijakan Ketenagakerjaan. *Jurnal Kebijakan Sosial*, 5(2), 110-125.
- Nugroho, B., & Widiyanto, A. (2017). Perbandingan Sistem Pengupahan antara Sektor Non Formal dan Formal: Studi Kasus di Kabupaten Bogor. *Jurnal Studi Ekonomi*, 14(3), 55-68.
- Pratama, R., & Surya, B. (2020). Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Pekerja Non

- Formal: Perspektif Hukum dan Ekonomi. *Jurnal Perspektif Hukum*, 11(2), 80-95.
- Raharjo, B., & Setiawan, H. (2019). Upah Minimum dan Jaminan Sosial bagi Pekerja Non Formal: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 65-80.
- Santoso, F., & Wibowo, A. (2018). Pemberdayaan Pekerja Non Formal dalam Proses Kebijakan Pengupahan: Studi Kasus di Kabupaten Sleman. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 120-135.
- Wijaya, A., & Santoso, B. (2021). Penyamaan Hak-hak Pekerja Non Formal dengan Pekerja Formal: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Hukum Ekonomi*, 9(1), 40-55.