



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 13368-13377

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

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

## Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Pemasaran dengan Gaji Dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP)

Safina Aliyah Dewi<sup>1✉</sup>, Frisca Zalfa Salsabil<sup>2</sup>, Fanim Angelina Sabila<sup>3</sup>, Shofia Hanifah<sup>4</sup>

Universitas Tidar Magelang

Email: [safinaaliyah23@gmail.com](mailto:safinaaliyah23@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Pekerjaan merupakan hak setiap manusia yang sudah diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat pelanggaran hak pekerja yaitu dengan diberikannya gaji dibawah upah minimum provinsi (UMP) salah satunya yaitu pada bagian pemasaran yang menggunakan sistem target. Penentuan UMP yang sudah ditetapkan oleh gubernur seharusnya dilaksanakan secara optimal oleh perusahaan, karena UMP ditentukan berdasarkan kebutuhan masing-masing daerah. Karena permasalahan tersebut maka perlunya pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah yang banyak agar dapat melakukan pengawasan secara maksimal serta melakukan tindak lanjut terkait pelanggaran hak pekerja. Karena adanya pelanggaran hak tersebut maka diperlukan penelitian. Karena peristiwa tersebut maka diperlu penelitian mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan pemasaran yang bekerja pada perusahaan perseroan terbatas dengan gaji dibawah Upah Minimum Provinsi?. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, artinya penulisan ini berdasarkan teori, konsep, asas-asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui perlindungan hukum yang dapat diterapkan kepada karyawan pemasaran (sales) yang bekerja pada perseroan terbatas dengan gaji dibawah Upah Minimum Provinsi. Serta Mengetahui dampak terhadap perusahaan yang memberikan gaji kepada Sales dibawah Upah Minimum Provinsi.

Kata Kunci: *Pengawas, Tenaga Kerja, Upah minimum Provinsi*

## Abstract

Work is the right of every human being which is regulated in article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution, but in its implementation there are still violations of workers' rights, namely by giving salaries below the provincial minimum wage (UMP), one of which is in the marketing department which uses a target system. . The UMP determined by the governor should be implemented optimally by the company, because the UMP is determined based on the needs of each region. Because of these problems, there is a need for a large number of labor inspectors to be able to carry out maximum supervision and carry out follow-up actions regarding violations of workers' rights. Because of this violation of rights, research is needed. Due to this incident, research is needed regarding how legal protection is for marketing employees who work in limited liability companies with salaries below the Provincial Minimum Wage. This research uses a normative juridical method, meaning that this writing is based on theories, concepts, legal principles and applicable laws and regulations. The aim of this research is to determine the legal protection that can be applied to marketing (sales) employees who work in limited liability companies with salaries below the Provincial Minimum Wage. As well as knowing the impact on companies that provide salaries to Sales below the Provincial Minimum Wage.

Keywords: *Supervisor, Labor, Provincial Minimum Wage*

## PENDAHULUAN

Kemajuan dari perkembangan dunia yang sangat pesat membawa dampak yang sangat signifikan bagi masyarakat yaitu banyaknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang membutuhkan pekerjaan dan semakin sulitnya mencari pekerjaan karena meningkatnya pesaing dan keterbatasan lapangan kerja, kemajuan ini juga berdampak pada perusahaan dalam bersaing di bidang bisnis. Salah satu dampaknya bagi perusahaan yaitu banyaknya persaingan di dunia usaha sehingga para pelaku usaha harus memiliki strategi agar usahanya tetap bertahan di era persaingan yang semakin ketat. Persaingan pada perusahaan mengakibatkan dibutuhkannya banyak karyawan pemasaran untuk mempromosikan serta mendistribusikan produk barang/jasa yang diproduksi dengan harga seminim mungkin dengan kualitas terbaik agar tetap menarik minat pembeli, disisi lain perusahaan juga harus memikirkan biaya produksi barang/jasa yang diproduksi serta biaya upah para pegawai dalam bidang produksi maupun bidang pemasaran (sales).

Perusahaan melakukan berbagai cara untuk mencari keuntungan yaitu mengurangi biaya pada bahan produksi dan juga termasuk menekan upah pegawai. Upah Pegawai minimum yang diberikan kepada pegawai sudah diatur dalam Upah Minimum Provinsi tetapi masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak memberikan gaji sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi terutama pada bagian pegawai yang bekerja di bidang

pemasaran atau sering disebut juga sales, beberapa perusahaan menerapkan sistem gaji dibawah upah minimum dan menerapkan sistem target dalam bagian pemasaran untuk mendapat bonus pendapatan yang lebih besar.

Persaingan antar perusahaan dalam pemasaran produk pada era modern ini memang sangat ketat sehingga banyak dibutuhkannya karyawan pemasaran, namun hal ini belum juga sebanding dengan masih banyaknya masyarakat yang membutuhkan pekerjaan demi memenuhi kebutuhan hidup, hal tersebut seringkali menjadi momentum bagi perusahaan untuk memberikan upah dibawah minimum provinsi, padahal dalam hal pemberian upah kepada pegawai sudah diatur pada 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 menjelaskan bahwa perusahaan dilarang memberikan upah lebih rendah dari upah minimum.

Pemberian upah dibawah upah minimum provinsi dapat dilakukan apabila perusahaan tersebut masih berskala mikro (omset maksimal 2 Miliar pertahun) dan usaha kecil (Omset 2-15 Miliar pertahun) sesuai dengan yang diatur dalam pasal 90 b ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, namun peraturan terhadap upah minimum provinsi tidak diterapkan di beberapa perusahaan yang mendapatkan omset ratusan miliar pertahun dengan masih menerapkan pemberian upah dibawah minimum terhadap sales dengan sistem target penjualan pada perusahaan besar untuk memasarkan produknya.

Karena peristiwa tersebut maka diperlu penelitian mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan pemasaran (sales) yang bekerja pada perusahaan perseroan terbatas dengan gaji dibawah Upah Minimum Provinsi?. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum yang dapat diterapkan kepada karyawan pemasaran (sales) yang bekerja pada perseroan terbatas dengan gaji dibawah Upah Minimum Provinsi. Serta Mengetahui dampak terhadap perusahaan yang memberikan gaji kepada Sales dibawah Upah Minimum Provinsi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, artinya penulisan ini berdasarkan teori, konsep, asas-asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Jonaedi & Johdy, 2018). Penelitian ini mengkaji kepustakaan hukum terkait peraturan perundang-undangan dan literatur hukum terkait dengan perlindungan hukum terhadap karyawan

pemasaran (sales) dengan gaji dibawah upah minimum regional. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Sumber hukum primer dalam penelitian ini yaitu Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Bahan buku sekunder yang digunakan yaitu buku hukum dan artikel hukum yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap karyawan pemasaran (sales) dengan gaji dibawah upah minimum regional. Analisis data adalah melakukan kajian terhadap hasil pengolahan data dianalisis menggunakan teori yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Upah minimum yang diberikan kepada pekerja atau karyawan berbeda-beda dari berbagai daerah, hal ini karena saat ini upah ditetapkan berdasarkan upah minimum provinsi/Upah minimum kabupaten dan pemerintah provinsi yaitu gubernur dalam hal ini berhak untuk menentukan standar upah di masing-masing daerah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, hal ini sesuai dengan pasal 88 C ayat (1) dan 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 yang menjelaskan gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten atau kota (T.N Dahana, 2023).

Dalam hal pemberian upah dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur hanya dapat diberikan oleh usaha yang masih berskala mikro (omset maksimal 2 Miliar pertahun) dan usaha kecil (Omset 2-15 Miliar pertahun) sesuai dengan yang diatur dalam pasal 90 b ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pada realitanya masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak termasuk usaha mikro/kecil mempekerjakan pegawainya dengan memberi upah dibawah upah minimum provinsi daerah masing-masing.

Dengan adanya aturan mengenai upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seluruh perusahaan harus dapat memberikan gaji sesuai dengan upah minimum provinsi masing-masing. Namun pada nyatanya masih terdapat beberapa perusahaan yang menetapkan gaji dibawah upah minimum provinsi daerahnya salah satunya pada bagian pemasaran (sales) yang mendapatkan gaji pokok dibawah upah minimum provinsi dan akan

mendapatkan bonus ketika mencapai target penjualan, bahkan ada juga yang merapkan kepada pegawai pemasaran sistem no target no pay yang artinya apabila tidak mencapai target maka tidak akan mendapatkan pemayaran upah kerja, hal tersebut bukan hanya bertentangan dengan aturan upah minimum provinsi di masing-masing daera tetapi juga bertentangan dengan hak setiap warga negara yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yaitu *"hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Prasasti, 2023).*

## Pembahasan

Pemasaran dalam perusahaan merupakan kegiatan utama selain produksi, karena apabila perusahaan hanya dapat memproduksi barang dan tidak dapat memasarkan produknya maka perusahaan tidak akan memperoleh laba, sebab laba dapat diperoleh ketika hasil penjualan melebihi dari biaya produksi. Karena target penjualan yang tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan maka dari itu membutuhkan tenaga kerja pemasaran (sales), tetapi perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja pemasaran seringkali menggunakan sistem target dan menerapkan gaji dibawah upah minimum provinsi apabila tidak tercapai target.

Hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha lahir karena adanya perjanjian kerja, sehingga timbul perikatan karena disepakatinya perjanjian oleh tenaga kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian baku yang berisi klausul hak dan kewajiban antara pengusaha dengan tenaga kerja, sehingga pada perjanjian kerja tidak adanya tahap negosiasi isi perjanjian, tetapi Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur apa saja yang tidak boleh tercantum dalam perjanjian kerja pada pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja tidak boleh mencantumkan isi atau ,uatan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Welsen, 2022)

Sebelum menjadi tenaga kerja pada bidang pemasaran di suatu perusahaan setiap calon tenaga kerja pasti akan diminta untuk membaca dan menandatangani kontrak kerja yang memuat kewajiban dan hak para pekerjaan termasuk dalam gaji pokok dan sistem target yang diterapkan oleh perusahaan, apabila perjanjian tersebut ditanda tangani dan disepakati oleh tenaga kerja yang telah cakap hukum dalam hal ini sudah berusia 21 tahun atau sudah menikah sesuai dengan pasal 330 ayat (1) KUHPerdara, maka perjanjian tersebut memenuhi syarat sah perjanjian baik syarat subjektif maupun objektif sesuai dengan pasal 1320 KUHPerdara yaitu 1.cakap, 2. Sepakat, 3. Suatu hal tertentu, 4. Klausu yang halal.

Perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak harus dilaksanakan dengan asas itikad baik yaitu salah satu asas dalam perjanjian. Asas itikad baik yang dimaksud dalam melaksanakan perjanjian yaitu setiap pihak yang melakukan perjanjian dalam hal ini pengusaha dan tenaga kerja harus melaksanakan prestasi yang telah diperjanjikan. Namun dalam perjanjian kerja untuk tenaga kerja pemasaran yang diberikan hak upah dibawah upah minimum provinsi bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penetapan Upah minimum provinsi ditetapkan oleh gubernur hal ini sudah diatur dengan pasal 88 C ayat (1) dan 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, selain itu upah pokok minimum provinsi diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1996 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang Upah Minimum adalah upah pokok yang termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Upah minimum provinsi yang telah ditetapkan oleh gubernur besarnya berbeda-beda merupakan hal yang disebabkan karena menyesuaikan kebutuhan masing-masing provinsi maupun kabupaten/kota. Upah tenaga kerja dapat diberikan dibawah upah minimum provinsi apabila usaha yang masih berskala mikro (omset maksimal 2 Miliar pertahun) dan usaha kecil (Omset 2-15 Miliar pertahun) sesuai dengan yang diatur dalam pasal 90 b ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Selain itu upah tenaga kerja juga dapat diberikan dibawah upah minimum provinsi apabila pengusaha tidak mampu membayarkan upah minimum dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan yang diajukan perusahaan dapat menangguhkan pelaksanaan upah paling lama 12 bulan 9 (Husni, 2020)

Namun pada permasalahan pemberian upah pada tenaga kerja pemasaran dengan sistem target ini menetapkan gaji pokok dibawah upah minimum regional dilakukan oleh perusahaan besar dengan omset lebih dari 2-15 miliar pertahun sehingga tidak dapat dikatakan usaha mikro dan usaha kecil dan juga perusahaan tersebut memiliki banyak cabang dan banyak konsumen yang memakai produk perusahaan tersebut.

Upah yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja pemasaran dengan upah dibawah minimum provinsi tidak sesuai dengan peraturan yang telah diatur dalam Undang-

Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, oleh karena itu diperlukannya pengawasan dalam berjalannya perusahaan supaya perjanjian kerja dan sistem kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pengawasan terhadap perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar meminimalisir perselisihan antara pengusaha dengan para tenaga kerja, karena sering kali perselisihan timbul karena pengusaha tidak memberikan hak kepada tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Pengawasan perburuhan diperlukan supaya menjamin pelaksanaan peraturan yang berlaku terhadap perusahaan sama sehingga tidak terjadi persaingan usaha yang tidak sehat (unfair competition) (Fakhrudin, 2022).

Pengawas perburuhan dilaksanakan dengan mengadakan kunjungan ke perusahaan untuk mengawasi, melaksanakan hak dan kewajiban para pekerja. Apabila hak para tenaga kerja tidak diberikan maka pengawas perburuhan dapat melakukan teguran pada perusahaan agar memenuhi hak para tenaga kerja sesuai peraturan yang berlaku, jika setelah teguran perusahaan tetap tidak memberikan hak tenaga kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku maka ada dilanjut ke proses pemeriksaan dan di proses lebih lanjut ke pengadilan.

Pengawas perburuhan merupakan panyidik pegawai negeri sipil yang dapat menyidik urusan ketenagakerjaan di suatu perusahaan. Wewenang pengawas perburuhan diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, yaitu :

1. Mengawasi jalannya peraturan perundang-undangan tentang perburuhan pada suatu perusahaan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan yang terjadi mengenai hubungan kerja perburuhan yang akan digunakan untuk membuat peraturan perundang-undangan yang diperlukan dalam perburuhan.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya sesuai dengan wewenang yang telah diatur dalam perundang-undangan (Husni, 2022).

Penerapan pengawas tenaga kerja untuk mengawasi pemberian hak terhadap para pekerja merupakan langkah yang efektif sebagai langkah untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak para pekerja yang dilakukan oleh pengusaha, tetapi dalam pelaksanaannya pegawai pengawas tenaga kerja hanya memiliki petugas yang terbatas

sehingga pengawasan yang dilakukan kepada perusahaan tidak optimal. Pengawasan kepada perusahaan hingga penindakan apabila terjadi pelanggaran hak ketenagakerjaan hanya menunggu laporan dari tenaga kerja yang mengalami pelanggaran hak atas pekerjaan yang dilakukan (Saputra & Sarnawa, 2023).

Pekerjaan tenaga kerja pemasaran dengan diberikannya hak dibawah upah minimum provinsi yang perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dapat melakukan pelaporan kepada pengawas tenaga kerja agar hak para pekerja dapat terpenuhi.

## SIMPULAN

Perjanjian kerja untuk tenaga kerja pemasaran yang diberikan hak upah dibawah upah minimum provinsi bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penetapan Upah minimum provinsi ditetapkan oleh gubernur hal ini sudah diatur dengan pasal 88 C ayat (1) dan 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, selain itu upah pokok minimum provinsi diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Upah tenaga kerja dapat diberikan dibawah upah minimum provinsi apabila usaha yang masih berskala mikro (omset maksimal 2 Miliar pertahun) dan usaha kecil (Omset 2-15 Miliar pertahun) sesuai dengan yang diatur dalam pasal 90 b ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Upah tenaga kerja juga dapat diberikan dibawah upah minimum provinsi apabila pengusaha tidak mampu membayarkan upah minimum dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Upah yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja pemasaran dengan upah dibawah minimum provinsi tidak sesuai dengan peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, oleh karena itu diperlukannya pengawasan dalam berjalannya perusahaan supaya perjanjian kerja dan sistem kerja yang dilakukan oleh suatu

perusahaan agar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengawasan dimaksudkan agar meminimalisir perselisihan antara pengusaha dengan para tenaga kerja, karena sering kali perselisihan timbul karena pengusaha tidak memberikan hak kepada tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Pengawasan perburuhan diperlukan supaya menjamin pelaksanaan peraturan yang berlaku terhadap perusahaan sama sehingga tidak terjadi persaingan usaha yang tidak sehat (*unfair competition*). Pengawas perburuhan dilaksanakan dengan mengadakan kunjungan ke perusahaan untuk mengawasi, melaksanakan hak dan kewajiban para pekerja. Apabila hak para tenaga kerja tidak diberikan maka pengawas perburuhan dapat melakukan teguran pada perusahaan agar memenuhi hak para tenaga kerja sesuai peraturan yang berlaku, jika setelah teguran perusahaan tetap tidak memberikan hak tenaga kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku maka ada dilanjut ke proses pemeriksaan dan di proses lebih lanjut ke pengadilan.

Pengawasan kepada perusahaan hingga penindakan apabila terjadi pelanggaran hak ketenagakerjaan hanya menunggu laporan dari tenaga kerja yang mengalami pelanggaran hak atas pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan tenaga kerja pemasaran dengan diberikannya hak dibawah upah minimum provinsi yang perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022.

#### DAFTAR PUSTAKA

Efendi Jonaedi, Ibrahim Johdy, METODE PENELITIAN HUKUM NORMATIF DAN EMPIRIS, 2018.

Dahana, Thomas Nanda. "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Diterapkan Undang-Undang Cipta Kerja." Pekalongan: PT Nasya Expanding Management, 2023.

Dinda Prasasti, Ramadhani, Septarina Budiwati, and M H Cn. "Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja No Target No Pay (Studi Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo)," n.d.

Fakhrudin, Ali. "Implementasi Sistem Keadilan Bagi Tenaga Kerja Indonesia." Vol. 20, 2022.

Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan . 2020th ed. Depok, 2020.

Kandarani, Welsen, and Magister Kenotariatan. "Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja," n.d.

Saputra, Ideta Eka, and Bagus Sarnawa. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan

Terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja." *Media of Law and Sharia* 3, no. 4 (September 30, 2022): 284–300. <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>.