

PENEGAKAN HUKUM PIDANA TERHADAP PEMBAYARAN UPAH DIBAWAH MINIMUM

Oleh

Ireine Firsty Rahayu¹, Ernu Widodo², Subekti³, Y Ucuk Suyono⁴, Dudik Djaja Sidarta⁵
^{1,2,3,4,5}Universitas Dr. Soetomo

E-mail: ¹ireine.firsty@gmail.com, ²ernu.widodo@unitomo.ac.id,

³subekti@unitomo.ac.id, ⁴ucuk46suyono@gmail.com, ⁵dudik.djaja@unitomo.ac.id

Article History:

Received: 03-02-2025

Revised: 08-02-2025

Accepted: 06-03-2025

Keywords:

Pidana, Upah Minimum,
Ketenagakerjaan

Abstract: Penegakan hukum pidana terhadap pembayaran upah di bawah minimum merupakan aspek penting dalam perlindungan hak-hak pekerja serta mewujudkan keadilan sosial dalam dunia ketenagakerjaan. Pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku dapat merugikan pekerja, menyebabkan ketimpangan ekonomi, dan menciptakan hubungan industrial yang tidak sehat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penegakan hukum pidana terhadap pelanggaran pembayaran upah di bawah minimum, serta untuk menggali mekanisme hukum yang ada dalam menanggulangi pelanggaran tersebut. Fokus penelitian ini adalah pada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kewajiban perusahaan untuk membayar upah sesuai ketentuan, serta sanksi pidana yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman lebih lanjut mengenai pentingnya penegakan hukum pidana dalam menciptakan keadilan dan perlindungan bagi pekerja.

PENDAHULUAN

Tindak pidana pembayaran upah dibawah minimum menjadi polemik dilingkungan korporasi. Akibatnya memberi dampak bagi kesejahteraan dan kehidupan pekerja. Hak-hak dasar yang seharusnya menyatu dengan pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat 20 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Upah minimum kemudian ditetapkan oleh Kepala Daerah dalam hal ini Gubernur/Bupati/Walikota. Penetapan pengupahan di Indonesia dilaksanakan dengan skema pengupahan yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan

perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Kabes & Sumanto, 2024).

Pengaturan mengenai larangan sekaligus ancaman pembayaran upah dibawah minimum bagi pelaku usaha sudah diatur secara jelas dan tegas di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta dengan pengaturan pelaksanaannya. Hanya saja di dalam implementasinya, penegakan hukum pembayaran upah dibawah minimum sebagaimana diatur di dalam undang undang ketenagakerjaan Pasal 90 ayat 1 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur letak garis pertanggungjawaban pidana korporasi yaitu kepada pengusaha dan pengurusnya. Dalam hal tindak pidana dilakukan oleh korporasi dan penuntutan dilakukan terhadap pengurus korporasi, maka korporasi bertanggungjawab dan dapat dijatuhi pidana penjara dan denda.

Kegiatan pembayaran upah dibawah minimum seperti yang telah diuraikan di atas bukanlah persoalan baru terjadi di kalangan perusahaan dan pekerja. Dalam hal kejahatan pembayaran upah dibawah minimum pengurus korporasi sebagai pembuat, maka penguruslah memikul tanggungjawab, kepada pengurus korporasi dibebankan kewajiban-kewajiban tertentu. Kewajiban tertentu yang dibebankan adalah kewajiban dari korporasi, pengurus yang tidak memenuhi kewajibannya diancam dengan pidana. Argumen ini didasarkan pada alasan logis dimana korporasi itu sendiri tidak dapat di pertanggungjawabkan terhadap suatu pelanggaran, melainkan pengurusnya yang melakukan delik, sehingga sanksi pidana dapat dikenakan kepada pengurus korporasi (Sulistiawati, 2012).

Namun aktivitas pidana pembayaran upah dibawah minimum sulit untuk dilihat (low visibility) karena biasanya tertutupi oleh aktivitas pekerjaan yang normal dan rutin, melibatkan keahlian profesional dan sistem organisasi yang kompleks. Faktor penyebab aktivitas perusahaan yang tidak sehat disebabkan orientasi perusahaan yang menginginkan untung yang sebesar besarnya dengan mengenyampingkan hak pekerja akan upah yang layak dan peraturan perundang undangan yang ada. Di samping itu juga penanggulangan yang belum optimal menjadikan alasan penelitian ini diakji kembali dengan pendekatan normatif-yuridis.

LANDASAN TEORI

A. Tindak Pidana

Tindak pidana adalah suatu pengertian yuridis, lain halnya dengan istilah “perbuatan jahat” atau “ kejahatan” (crime atau Verbrechen atau Misdaat) yang diartikan secara kriminologis dan psikologis, mengenai isi dari pengertian tindak pidana tidak ada kesatuan pendapat diantara para sarjana, sebagai gambaran umum pengertian kejahatan atau tindak pidana yang dikemukakan oleh Djoko Prakoso menyatakan bahwa secara kriminologis kejahatan atau tindak pidana adalah perbuatan yang melanggar norma-norma yang berlaku dalam masyarakat dan mendapatkan reaksi negatif dari masyarakat, dan secara psikologis kejahatan atau tindak pidana adalah perbuatan manusia yang abnormal yang bersifat melanggar hukum, yang disebabkan oleh faktor-faktor kejiwaan dari perbuatan si pelaku tersebut (Subekti & Sidarta, 2020).

Untuk mengenakan pidana itu harus dipatuhi syarat-syarat tertentu, syarat-syarat tertentu lazimnya disebut dengan unsur-unsur tindak pidana, jadi seseorang dapat

dikenakan pidana apabila perbuatan yang dilakukan memenuhi syarat-syarat tindak pidana (Strafbaar feit). Menurut Sudarto pengertian unsur tindak pidana hendaknya dibedakan dari pengertian unsur-unsur tindak pidana sebagaimana tersebut dalam rumusan undang-undang. Pengertian yang pertama (unsur) ialah lebih luas dari pada kedua (unsur) (Subekti & Sidarta, 2020).

B. Penegakan Huku Pidana

Penegakan hukum merupakan upaya aparat yang dilakukan untuk menjamin kepastian hukum, ketertiban dan perlindungan hukum pada era modernisasi dan globalisasi saat ini dapat terlaksana, apabila berbagai dimensi kehidupan hukum selalu menjaga keselarasan dan keserasian antara moralisasi sipil yang didasarkan oleh nilai-nilai aktual di dalam masyarakat beradap. Sebagai suatu proses kegiatan yang meliputi berbagai pihak termasuk masyarakat dalam kerangka pencapaian tujuan, adalah keharusan untuk melihat penegakan hukum pidana sebagai sistem peradilan pidana (Singal & Dkk, 2021).

Secara umum dilihat dari segi fungsional, pengoperasian, dan penegakan sanksi pidana dalam suatu peraturan perundang-undangan agar benar-benar dapat terwujud harus melalui beberapa tahap, yaitu:

- a. Tahap Formulasi, yaitu tahap penegakan hukum pidana in abstracto oleh badan pembuat undang-undang. Dalam tahap ini pembuat undang-undang melakukan kegiatan memilih nilai-nilai yang sesuai dengan keadaan dan situasi masa kini dan yang akan datang, kemudian merumuskannya dalam bentuk perundang-undangan untuk mencapai hasil perundang-undangan yang paling baik dalam arti memenuhi syarat keadilan dan daya guna. Tahap ini disebut Tahap Kebijakan Legislatif (Marwiyah, 2015).
- b. Tahap Aplikasi, yaitu tahap penegakan hukum pidana (tahap penerapan hukum pidana) oleh aparat-aparat penegak hukum mulai dari Kepolisian hingga Pengadilan. Aparat penegak hukum bertugas menegakan serta menerapkan perundang-undangan pidana yang telah dibuat oleh pembuat undang-undang. Dalam melaksanakan tugas ini, aparat penegak hukum harus berpegangan teguh pada nilai-nilai keadilan dan daya guna tahap ini dapat disebut sebagai tahap yudikatif (Marwiyah, 2015).
- c. Tahap Eksekusi, yaitu tahap penegakan (pelaksanaan) hukum secara konkret oleh aparat-aparat pelaksana pidana. Dalam tahap ini aparat-aparat pelaksana pidana bertugas menegakan peraturan perundang-undangan pidana yang telah ditetapkan dalam putusan pengadilan. Dalam melaksanakan pemidanaan yang telah ditetapkan dalam putusan pengadilan, aparat-aparat pelaksana pidana itu dalam melaksanakan tugasnya harus berpedoman kepada peraturan perundang-undangan pidana yang dibuat oleh pembuat undang-undang dan nilai-nilai keadilan suatu daya guna (Marwiyah, 2015).

C. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan produk barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan masyarakat umum. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 tahun ke atas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan

barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut A. Hamzah, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Menurut Payaman tenaga kerja adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll (Muspawi & Lestari, 2020).

D. Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi. Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. (Azizul Hakim & Sumarno, 2023).

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan (Rosalina et al., 2022).

Pembahasan mengenai upah merupakan hal yang sangat krusial dan selalu memantik perdebatan dalam khasanah hukum ketenagakerjaan. Sebagai salah satu unsur hubungan kerja selain pekerjaan dan perintah, upah merupakan imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja dan merupakan hak mutlak dari pekerja. Meski besaran upah secara umum adalah hasil kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, aturan ketenagakerjaan di Indonesia mengatur upah dengan cukup ekstensif. Pengaturan mengenai upah diwujudkan melalui kebijakan pengupahan yang disebut sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bahkan upah selalu memiliki peraturan pelaksana tersendiri, yang saat ini berlaku adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Menurut Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, kebijakan pengupahan meliputi tujuh hal, yakni:

- a) upah minimum;
- b) struktur dan skala upah;
- c) upah kerja lembur;
- d) upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;

- e) bentuk dan cara pembayaran upah;
- f) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan,
- g) upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang undangan (Statute approach). Pendekatan perundang undangan (statute approach) biasanya di gunakan untuk meneliti peraturan perundang u ndangan yang dalam penormaanannya masih terdapat kekurangan atau malah menyuburkan praktek penyimpangan baik dalam tataran teknis atau dalam pelaksanaannya dilapangan. Pada penelitian ini, data sekunder adalah data yang diperlukan yang bisa didapatkan dari penelitian kepustakaan seperti bahan – bahan hukum. Adapun bahan – bahan hukum itu terdiri dari :

- a) Bahan hukum primer : bersifat mengikat, seperti :
 - 1. UUD 1945
 - 2. Undang- undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja)
 - 3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- b) Bahan hukum sekunder yang bersifat menjelaskan atas bahan hukum primer teridir dari buku literatur, artikel, hasil penelitian dan karya ilmiah lain yang sehubungan dengan penelitian.
- c) Bahan hukum tertier yang memberikan pernjelasan atas hukum primer dan hukum sekunder terdiri dari kamus umum bahasa Indonesia, kamus istilah hukum, Ensiklopedia.

Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan dan di inventarisasi tersebut kemudian akan diolah dan dikaji secara mendalam sehingga diperoleh kebenaran pragmatis dan/atau koherensi. Bahan hukum primer, bahan sekunder maupun bahan non hukum yang telah di sinkronisasi secara sistematis kemudian dikaji lebih lanjut berdasarkan prinsip-prinsip hukum, teori-teori, konsep-konsep, doktrin serta rujukan lainnya sehingga diperoleh jawaban untuk menjawab isu hukum yang dicantumkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penegakan Hukum Pidana Terhadap Pembayaran Upah Dibawah Minimum

Penegakan hukum pidana terhadap pembayaran upah di bawah upah minimum merupakan salah satu instrumen penting dalam melindungi hak-hak pekerja serta memastikan keadilan dalam hubungan industrial. Upah minimum adalah standar minimum yang harus dipenuhi oleh pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam konteks hukum di Indonesia, pembayaran upah di bawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal 185 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang membayar upah di bawah ketentuan dapat dikenakan sanksi berupa pidana penjara

dan/atau denda. Selain itu, Pasal 88E dalam UU Cipta Kerja juga menegaskan kewajiban pengusaha untuk membayar upah sesuai ketentuan yang berlaku.

Penegakan hukum pidana terhadap pelanggaran ini dilakukan melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Ketenagakerjaan, yang berwenang untuk melakukan pemeriksaan dan memberikan sanksi administratif terlebih dahulu. Jika pengusaha tetap melanggar, maka kasus dapat berlanjut ke ranah pidana melalui proses penyidikan oleh aparat penegak hukum.

Namun, dalam praktiknya, penegakan hukum pidana terhadap pelanggaran pembayaran upah minimum masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa faktor yang menghambat penegakan hukum ini antara lain kurangnya kesadaran pekerja untuk melaporkan pelanggaran, lemahnya pengawasan dari pemerintah, serta adanya praktik kompromi antara pengusaha dan pekerja yang menghindari jalur hukum.

Untuk meningkatkan efektivitas penegakan hukum, diperlukan sinergi antara pemerintah, serikat pekerja, dan masyarakat dalam mengawasi serta melaporkan kasus pembayaran upah di bawah minimum. Selain itu, sanksi pidana perlu diterapkan secara tegas untuk memberikan efek jera kepada pengusaha yang tidak patuh terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

2. Faktor Penghambat Penegakan Hukum Pidana Terhadap Pembayaran Upah Dibawah Minimum

Dalam penegakan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah tenaga kerja dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), ditemukan beberapa hambatan yaitu:

a. Faktor Hukum

Ditinjau dari segi hukumnya, adanya kepincangan dari substansi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana beberapa aturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Permenaker, Permenakertrans, Kepmenaker dan Kepmenakertrans sudah ada sebelum undang-undang itu lahir. Kelemahan lain dalam substansi hukum ketenagakerjaan adalah masih terbukanya peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak dilindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya. Dalam substansi hukum ketenagakerjaan jika dikaitkan dengan azas hukum atau principles of legality yang berimplikasi pada Kontradiksi antara Kepmenakertrans Nomor: Kep-220/Men/X/2004 dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dishamonisasi antara beberapa peraturan perundangundangan ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan mengenai otonomi daerah, juga menyebabkan adanya tarik ulur kewenangan antara Pemerintah dan Pemerintah Daerah atas supervisi dan kontrol terhadap Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

b. Faktor Penegak Hukum

Jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah Perusahaan yang diawasi, sesuai dengan data pengawasan jumlah pengawas: 41 orang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan aktif yang kurang lebih 7000 perusahaan, seorang pengawas melakukan pengawasan dalam jangka waktu 1 bulan 5x di setiap perusahaan.

c. Faktor Sarana dan Fasilitas Pendukung

Minimnya fasilitas dan sarana yang ada di Dinas Ketenagakerjaan, dapat dilihat dari

fakta bahwa Pengawas Ketenagakerjaan/PPNS tidak memiliki perlengkapan dan fasilitas transportasi dan tidak memiliki kantor lokal. d. Faktor Masyarakat Masyarakat belum memahami hak-hak tenaga kerja. Selain itu masyarakat belum memahami prosedur pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan pelaksanaannya.

d. Faktor Kebudayaan

Kurangnya kesadaran masyarakat atas pentingnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, para pelaku usaha (perusahaan) dan tenaga kerja belum mempunyai pemahaman dan kesadaran hukum dalam mewujudkan pelaksanaan pemberian upah minimum.

KESIMPULAN

Penegakan hukum terhadap pelanggaran ini melibatkan beberapa tahap. Pertama, pengawasan dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan di daerah yang memiliki wewenang untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi aturan pengupahan. Jika ditemukan pelanggaran, dinas akan memanggil pengusaha dan pekerja untuk menyelesaikan masalah melalui mediasi. Jika mediasi gagal, kasus tersebut dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam kasus yang lebih serius, pelanggaran ini dapat diproses secara pidana, terutama jika pelanggaran tersebut dilakukan secara sengaja dan berulang kali. Namun, penegakan hukum terhadap pembayaran upah di bawah minimum masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu masalah utama adalah minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Selain itu, banyak pekerja yang takut melaporkan pelanggaran karena khawatir akan kehilangan pekerjaan. Di sisi lain, kesadaran pengusaha akan pentingnya mematuhi aturan upah minimum juga masih rendah. Dengan penegakan hukum yang tegas dan konsisten, diharapkan pelanggaran terkait pembayaran upah di bawah minimum dapat diminimalkan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga menciptakan iklim hubungan kerja yang adil dan harmonis, serta mendorong terciptanya dunia usaha yang patuh hukum.

Pengakuan/Acknowledgements

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena dengan berkahNya tesis ini dapat penulis selesaikan dengan judul “Penegakan Hukum Pidana Terhadap Pembayaran Upah Dibawah Minimum”. Tujuan penyusunan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan kemudahan, bekal ilmu pengetahuan, bimbingan, petunjuk dan semangat sehingga Tesis ini dapat terselesaikan, ialah:

1. Ibu Dr. Siti Marwiyah, SH., MH. Selaku Rektor Universitas Dr. Soetomo Surabaya;
2. Ibu Dr. Subekti, SH., M. Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo Surabaya;
3. Ibu Dr. Whayu Prawesthi, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan 1 dan Ibu Nur Handayati, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan 2.
4. Bapak Dr. Syahrul Borman, SH., MH. Selaku Kaprodi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo;

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kabes, I., & Sumanto, L. (2024). Politik Hukum Perlindungan Pekerja Terhadap Tindak Pidana Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(3), 463–471. <https://doi.org/10.54957/jolas.v4i3.818>
- [2] Sulistiawati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal Eksos*, 8, 195–211.
- [3] Subekti, S., & Sidarta, D. D. (2020). Penyelesaian Kejahatan Terhadap Kemanusiaan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 9(1). <https://doi.org/10.55129/jph.v9i1.1127>
- [4] Marwiyah, S. (2015). Hak Untuk Hidup Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Hukum Bisnis Dan Administrasi Negara*, 1(1), 70–84. <https://doi.org/10.25139/mih.v1i1.200>
- [5] Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- [6] Rosalina, F., Husni, L., Pancaningrum, R. K., Ilmu, M., Fakultas, H., Universitas, H., Hukum, A., Terhadap, P., Yang, P., Upah, M., Kerja, T., Bawah, D., Minimum, U., Minimum, P. U., & Education, J. (2022). Aspek Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten Kota Berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Education and Development*, 10(1), 521–525.
- [7] Azizul Hakim, D. A., & Sumarno, S. (2023). Pendekatan White Collar Crime: Penanggulangan Tindak Pidana Pembayaran Upah Dibawah Minimum. *Legitimasi: Jurnal Hukum Pidana Dan Politik Hukum*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.22373/legitimasi.v12i1.16660>