

ANALISIS YURIDIS KEPATUHAN PT HARMONI BINJAI TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) BERDASARKAN UU NOMOR 6 TAHUN 2023

Fauzan Adi Wijaya, Budi Abdullah, Rivan Setiawan, Sevilla Zahra, Zakiyatul
Fadhilah, Muhammad Yusuf

fauzanadiwijaya130104@gmail.com, budiabdullah@insan.ac.id,
rvnstwn25@gmail.com, sevillalaoly67@gmail.com,
zakiyatulfadhilahlubis23@gmail.com

Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai

ARTICLE INFO

*Keywords: Legal Compliance;
Regency/City Minimum Wage;
Wage System*

Received : ...

Revised : ...

Accepted : ...

©2023 The Author(s): This is
an open-access article
distributed under the terms
of the [Creative Commons
Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the Regency/City Minimum Wage (UMK) at PT Harmoni Binjai in accordance with Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages, as well as to examine its juridical implications for the protection of workers' normative rights. This research employs an empirical legal method using a descriptive-analytical approach. Data were collected through library research and in-depth interviews with management and employee representatives of PT Harmoni Binjai. The findings indicate that the company has implemented a wage system that complies with prevailing labor regulations. Such compliance is reflected in the application of the UMK as the minimum wage standard for employees with less than one year of service, the implementation of a Wage Structure and Scale system for employees with more than one year of service, and the transparent payment of overtime wages separate from the basic salary. The study further reveals that employees receive certainty regarding wage amounts and payment schedules, thereby fostering a sense of security within the employment relationship. From a juridical perspective, compliance with wage regulations contributes to the protection of workers' rights, prevents the imposition of criminal and administrative sanctions on the company, and minimizes the potential for industrial relations disputes. Regulatory compliance in wage implementation not only reflects legal obedience but also supports the creation of harmonious and sustainable industrial relations.

INTRODUCTION

Tenaga kerja memiliki kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional karena menjadi penggerak utama kegiatan ekonomi dan pembangunan. Tenaga kerja berperan dalam menghasilkan barang dan jasa, meningkatkan produktivitas, serta mendorong pertumbuhan ekonomi. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, semakin besar kontribusinya terhadap kemajuan bangsa. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja tidak hanya dipandang dari jumlahnya, tetapi juga dari kualitasnya, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, dan kesehatan. Tenaga kerja yang berkualitas mampu meningkatkan efisiensi produksi, menciptakan inovasi, dan memperkuat daya saing negara (Munawir & Pamungka, 2025).

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang timbul karena adanya perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hubungan kerja tersebut, pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah, perlindungan, serta menjamin hak-hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan kerja yang baik harus didasarkan pada prinsip kerja sama, keseimbangan hak dan kewajiban, serta saling menghormati demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan produktif (Swastika, 2024).

Upah merupakan hak dasar yang wajib diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengusaha berkewajiban memberikan upah yang layak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk upah minimum dan hak-hak lain yang

berkaitan dengan penghasilan pekerja. Prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja didasarkan pada upaya negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja karena pekerja umumnya berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Perlindungan tersebut meliputi perlindungan ekonomis melalui penghasilan yang layak, perlindungan sosial melalui jaminan sosial dan hak berserikat, serta perlindungan teknis yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (Lie & Meiliani, 2026).

Tujuan pemberian upah yang layak adalah untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak sesuai dengan martabat manusia. Upah yang layak diharapkan mampu memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, pendidikan, dan kesehatan, sehingga pekerja dapat hidup secara sejahtera dan produktif. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Penetapan upah minimum dilakukan berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan ini bertujuan melindungi pekerja dari eksploitasi serta menjamin hak mereka untuk memperoleh penghasilan yang adil dan layak (Dwianisa & Andriyani, 2025).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memiliki kedudukan sebagai dasar hukum utama dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia karena mengubah dan menyempurnakan berbagai ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melalui metode omnibus law, UU ini menjadi landasan hukum bagi pengaturan hubungan kerja, pengupahan, waktu kerja, perlindungan tenaga kerja, serta hubungan industrial. Kehadiran UU Nomor 6 Tahun 2023 bertujuan untuk menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan dengan

perkembangan ekonomi dan dunia usaha, sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam pelaksanaan hubungan kerja (Mukhtie & Sugiarto, 2024).

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku di seluruh wilayah suatu provinsi dan ditetapkan oleh gubernur sebagai standar upah terendah yang wajib dibayarkan kepada pekerja. UMP berfungsi sebagai jaring pengaman untuk melindungi pekerja agar memperoleh penghasilan yang layak sesuai kebutuhan hidup dan kondisi ekonomi daerah. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten atau kota tertentu dan ditetapkan oleh gubernur berdasarkan rekomendasi pemerintah daerah serta dewan pengupahan. UMK disesuaikan dengan kondisi ekonomi, produktivitas, dan kebutuhan hidup layak di masing-masing kabupaten atau kota. Umumnya, besaran UMK dapat lebih tinggi daripada UMP. Perbedaan utama antara UMP dan UMK terletak pada wilayah berlakunya. UMP berlaku untuk seluruh kabupaten/kota dalam satu provinsi, sedangkan UMK hanya berlaku pada kabupaten atau kota tertentu yang telah ditetapkan (Pelle et al., 2024).

Penetapan upah minimum di Indonesia dilakukan oleh gubernur setiap tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di daerah. Proses ini diawali dengan perhitungan dan rekomendasi dari Dewan Pengupahan yang kemudian disampaikan kepada gubernur untuk ditetapkan melalui keputusan gubernur. Dalam menetapkan upah minimum, pemerintah memperhatikan beberapa indikator, yaitu pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, rata-rata konsumsi per kapita, daya beli masyarakat, tingkat penyerapan tenaga kerja, produktivitas, serta kondisi pasar kerja. Faktor-faktor tersebut digunakan untuk memastikan bahwa upah minimum dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja sekaligus mempertimbangkan kemampuan dunia usaha. Setelah ditetapkan oleh gubernur, upah minimum diumumkan dan mulai berlaku pada tahun berikutnya (Al'Anam & Armadani, 2025).

Pengusaha wajib membayar upah pekerja paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh gubernur. Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja agar memperoleh penghasilan yang layak dan tidak menerima upah di bawah standar minimum yang berlaku di daerahnya. Kewajiban pembayaran upah sesuai UMK bertujuan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya serta mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain sebagai hak pekerja, pembayaran upah sesuai UMK juga menjadi bagian dari pelaksanaan hubungan industrial yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Kepatuhan hukum perusahaan (legal compliance) adalah ketaatan perusahaan dalam menjalankan seluruh kegiatan usahanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Kepatuhan hukum diwujudkan dengan memenuhi kewajiban membayar upah pekerja sesuai standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), memberikan hak-hak normatif pekerja, serta melaksanakan hubungan kerja sesuai ketentuan hukum. Kepatuhan hukum merupakan indikator penting dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, melindungi hak pekerja, dan menghindarkan perusahaan dari sanksi hukum. Sebaliknya, pembayaran upah di bawah UMK menunjukkan rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan (Ambarita et al., 2024).

layak sehingga kebutuhan hidup dasar, seperti pangan, sandang, perumahan, pendidikan, dan kesehatan dapat terpenuhi. UMK juga berfungsi sebagai perlindungan hukum bagi pekerja dari praktik pengupahan yang tidak layak. Apabila UMK diterapkan dengan baik, kesejahteraan pekerja akan meningkat karena daya beli menjadi lebih baik, kebutuhan hidup lebih terpenuhi, dan produktivitas kerja dapat meningkat. Sebaliknya, jika pengusaha tidak

menerapkan UMK, pekerja berpotensi mengalami kesulitan ekonomi, rendahnya kesejahteraan, serta lemahnya perlindungan terhadap hak-hak ketenagakerjaan.

Kepatuhan terhadap Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan salah satu bentuk perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja. UMK berfungsi sebagai standar minimum yang wajib dipenuhi oleh pengusaha untuk menjamin pekerja memperoleh penghasilan yang layak dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Kepatuhan terhadap UMK juga mencerminkan pelaksanaan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan. Sebaliknya, pembayaran upah di bawah UMK dapat merugikan pekerja, menurunkan kesejahteraan, dan mengurangi perlindungan hukum yang seharusnya diterima pekerja (Lapudo'ohs et al., 2026).

Perusahaan yang membayar upah di bawah UMK dapat dikenakan sanksi pidana maupun kewajiban membayar kekurangan upah kepada pekerja. Dalam praktiknya, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum merupakan pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang dapat diproses melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, pengusaha yang melanggar ketentuan pengupahan dapat dikenai pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000 dan paling banyak Rp400.000.000. Selain itu, perusahaan dapat menghadapi gugatan dari pekerja serta menanggung kerugian reputasi akibat tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan.

Pemerintah memiliki peran penting dalam penegakan hukum ketenagakerjaan melalui fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan oleh perusahaan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa pengusaha memenuhi hak-hak pekerja, termasuk kewajiban membayar upah sesuai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), memberikan perlindungan kerja, serta mematuhi ketentuan yang berlaku. Melalui pengawas ketenagakerjaan,

pemerintah dapat melakukan pemeriksaan, memberikan pembinaan, serta mengambil tindakan terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran. Pengawasan yang efektif dapat mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja dan meningkatkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Selain itu, pemerintah juga berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme mediasi, konsiliasi, dan arbitrase (Raharjo et al., 2025).

Meskipun pemerintah telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja, dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang diduga belum menerapkan ketentuan tersebut secara optimal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat pekerja yang menerima upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan kemampuan finansial perusahaan, rendahnya kesadaran hukum pengusaha, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, serta posisi tawar pekerja yang relatif lemah dalam hubungan kerja. Selain itu, sering terjadi konflik antara kepentingan bisnis perusahaan untuk menekan biaya operasional dan kewajiban hukum untuk memenuhi hak-hak pekerja. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa penerapan UMK tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan sosial.

PT Harmoni Binjai merupakan perusahaan yang berperan sebagai pemberi kerja dan mempekerjakan tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya. Sebagai pemberi kerja, perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, termasuk kewajiban membayar upah sesuai standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku. Pemilihan PT Harmoni Binjai sebagai objek penelitian didasarkan pada adanya fenomena yang berkaitan dengan penerapan

ketentuan pengupahan dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Fenomena tersebut menarik untuk dikaji karena dapat memberikan gambaran mengenai implementasi hukum ketenagakerjaan dalam praktik hubungan kerja. Penelitian terhadap PT Harmoni Binjai penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana perusahaan telah melaksanakan kewajiban hukumnya dalam penerapan UMK serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku.

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas perlindungan hukum terhadap upah pekerja, penerapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), serta tingkat kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan pengupahan. Selain itu, sejumlah penelitian juga mengkaji perubahan regulasi ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, dan pengupahan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada analisis normatif atau membahas penerapan UMK secara umum tanpa menelaah secara spesifik kondisi pada suatu perusahaan tertentu.

Penelitian mengenai penerapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memiliki urgensi yang tinggi karena berkaitan langsung dengan perlindungan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak. Penerapan UMK merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang bertujuan menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Di sisi lain, penilaian terhadap tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan ketenagakerjaan juga penting untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan hukum dalam praktik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kesesuaian penerapan UMK di PT Harmoni Binjai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Selain itu, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi implikasi hukum yang timbul dari pelaksanaan atau ketidakpatuhan terhadap ketentuan UMK, sehingga dapat memberikan masukan bagi perusahaan, pekerja, maupun pemerintah dalam mewujudkan

hubungan industrial yang adil dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

LITERATURE REVIEW

Analisis yuridis mengenai kepatuhan perusahaan terhadap penerapan Upah Minimum Kota (UMK) merupakan bagian penting dalam kajian hukum ketenagakerjaan Indonesia. Keberadaan UMK tidak hanya dipahami sebagai instrumen ekonomi, melainkan juga sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak sebagaimana dijamin oleh konstitusi. Melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pemerintah menegaskan kembali pengaturan mengenai pengupahan, termasuk kewajiban pengusaha untuk melaksanakan ketentuan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Ketentuan tersebut menempatkan kepatuhan perusahaan terhadap UMK sebagai indikator penting dalam pelaksanaan hubungan industrial yang adil dan berkeadilan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, upah dipandang sebagai hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Pasal 88C hasil perubahan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan dapat menetapkan upah minimum kabupaten atau kota apabila hasil perhitungannya lebih tinggi daripada upah minimum provinsi. Penetapan tersebut didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang bersumber dari data resmi lembaga statistik, sehingga memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi seluruh perusahaan yang beroperasi di wilayah terkait.

Kajian para ahli menunjukkan bahwa penerapan upah minimum merupakan perwujudan fungsi protektif hukum ketenagakerjaan. Soepomo memandang hubungan kerja sebagai hubungan yang secara sosial menempatkan pekerja

pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga negara perlu menghadirkan aturan yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Dalam konteks tersebut, UMK menjadi instrumen untuk mencegah praktik eksploitasi tenaga kerja dan memastikan terpenuhinya standar kesejahteraan minimum bagi pekerja.

Lebih lanjut, teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap warga negara dapat dilakukan melalui mekanisme preventif maupun represif. Penerapan UMK merupakan bentuk perlindungan preventif karena negara menetapkan standar minimum yang wajib dipatuhi perusahaan sebelum timbul sengketa hubungan industrial. Sementara itu, sanksi administratif maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi bentuk perlindungan represif apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan.

Dalam kajian yuridis, kepatuhan perusahaan terhadap UMK tidak hanya diukur dari nominal upah yang diberikan, tetapi juga dari kesesuaian mekanisme pengupahan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perusahaan wajib membayar upah sekurang-kurangnya sebesar UMK kepada pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, sedangkan pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun berhak memperoleh struktur dan skala upah yang ditetapkan berdasarkan kebijakan internal perusahaan dan prinsip keadilan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia menghendaki adanya keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan terhadap pekerja.

Apabila dikaitkan dengan kepatuhan PT Harmoni Binjai terhadap penerapan UMK, analisis yuridis harus berlandaskan pada kesesuaian praktik pengupahan perusahaan dengan ketentuan UU Nomor 6 Tahun 2023, peraturan pemerintah tentang pengupahan, serta keputusan gubernur mengenai besaran UMK yang berlaku. Kepatuhan tersebut mencerminkan pelaksanaan asas kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan industrial.

Sebaliknya, ketidakpatuhan terhadap UMK dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak normatif pekerja yang berimplikasi pada sanksi hukum dan potensi timbulnya perselisihan hubungan industrial.

Literatur mengenai implementasi kebijakan pengupahan juga menunjukkan bahwa efektivitas penerapan UMK sangat dipengaruhi oleh pengawasan ketenagakerjaan dan budaya hukum perusahaan. Teori sistem hukum yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman menjelaskan bahwa keberhasilan suatu aturan hukum ditentukan oleh substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum. Dalam konteks UMK, substansi hukum diwujudkan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 dan peraturan turunannya, struktur hukum dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan pengawas ketenagakerjaan, sedangkan budaya hukum tercermin dari kesadaran perusahaan untuk mematuhi ketentuan yang berlaku tanpa harus menunggu adanya tindakan penegakan hukum.

Dengan demikian, kajian literatur mengenai analisis yuridis kepatuhan PT Harmoni Binjai terhadap penerapan UMK berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap standar upah minimum merupakan kewajiban hukum yang memiliki dimensi perlindungan hak asasi pekerja, kepastian hukum, dan keadilan sosial. Implementasi ketentuan tersebut tidak hanya menentukan kualitas hubungan industrial di tingkat perusahaan, tetapi juga mencerminkan komitmen negara hukum dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja melalui sistem pengupahan yang berkeadilan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan deskriptif Analitis. Data penelitian diperoleh melalui studi pustaka dan studi lapangan. Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, pengupahan, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sementara itu, studi lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer melalui observasi dan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan objek penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mengetahui kesesuaian penerapan UMK di PT Harmoni Binjai dengan ketentuan hukum yang berlaku serta implikasi hukumnya terhadap perlindungan hak pekerja.

RESULT AND DISCUSSION

Pengaturan Hukum Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) dalam UU Nomor 6 Tahun 2023

Upah merupakan hak pekerja yang diterima sebagai imbalan dari pengusaha atas pekerjaan atau jasa yang telah diberikan dalam suatu hubungan kerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, upah tidak hanya dipandang sebagai balas jasa atas tenaga yang dikeluarkan pekerja, tetapi juga sebagai sarana untuk menjamin penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah penetapan upah minimum, yaitu standar upah terendah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta kebutuhan hidup layak pekerja. Kehadiran upah minimum bertujuan untuk melindungi pekerja dari ketidakadilan dalam penentuan upah dan menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memiliki kedudukan sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja karena berfungsi sebagai batas minimum upah yang wajib dipatuhi oleh pengusaha. Dalam hukum ketenagakerjaan, UMK merupakan norma yang bersifat mengikat dan tidak dapat dikesampingkan melalui kesepakatan yang merugikan pekerja. Dengan adanya UMK, pekerja memperoleh jaminan untuk menerima penghasilan yang layak sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah. Selain melindungi hak pekerja, UMK juga berfungsi sebagai jaring pengaman sosial untuk mencegah praktik pengupahan murah serta menjaga keseimbangan hubungan industrial (Herwin, 2025).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur pengupahan sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja. Dalam undang-undang tersebut ditegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengaturan pengupahan bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja atas penghasilan yang layak serta mewujudkan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial. UU Nomor 6 Tahun 2023 memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menetapkan kebijakan pengupahan, termasuk penetapan upah minimum yang didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal 88E ayat (2) UU Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa upah minimum merupakan batas bawah yang bersifat mengikat dan tidak dapat disimpangi melalui kesepakatan yang merugikan pekerja. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kohar & Irayadi, 2025).

Hak pekerja atas penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Setiap pekerja berhak memperoleh pekerjaan, penghasilan, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, hak tersebut diwujudkan melalui kebijakan pengupahan, perlindungan sosial, dan jaminan kesejahteraan yang bertujuan memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditetapkan oleh gubernur berdasarkan kebijakan pengupahan yang ditentukan pemerintah pusat serta mempertimbangkan kondisi ekonomi daerah, inflasi, dan pertumbuhan ekonomi. Dalam proses penetapannya, pemerintah daerah memperoleh masukan dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan yang terdiri atas unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan pemerintah. Kewajiban ini merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja agar memperoleh penghasilan yang layak dan terhindar dari praktik pengupahan yang merugikan. Selain itu, pengusaha juga wajib menyusun struktur dan skala upah secara proporsional dengan memperhatikan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara tegas melarang pengusaha membayar upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku. Ketentuan ini bertujuan melindungi hak pekerja atas penghasilan yang layak serta menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya (Mandari et al., 2025).

Analisis Kepatuhan PT Harmoni Binjai terhadap Penerapan Upah Minimum Kota (UMK)

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Harmoni Binjai melalui wawancara mendalam dengan perwakilan manajerial PT Harmoni Binjai terhadap bagaimana proses implementasi UU NOMOR 6 TAHUN 2023 tentang Cipta Kerja pihak manajerial mengatakan bahwa :

“Manajemen PT Harmoni menetapkan batas bawah gaji pokok berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang disahkan pemerintah di wilayah operasional perusahaan Manajemen menerapkan kebijakan bahwa nilai UMR murni diprioritaskan bagi karyawan yang baru masuk atau memiliki masa kerja kurang dari satu tahun Bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun, manajemen menerapkan sistem Struktur dan Skala Upah. Artinya, gaji karyawan akan berada di atas nilai UMR berdasarkan evaluasi kinerja, kompetensi, dan masa bakti PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Manajemen memastikan seluruh jam kerja lembur yang melebihi batas waktu operasional normal dihitung secara transparan di luar nilai UMR utama UU Cipta Kerja”

Berdasarkan hasil wawancara, penetapan batas minimum gaji pokok bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun dengan mengacu pada Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang diterapkan oleh PT Harmoni menunjukkan adanya kepatuhan perusahaan terhadap fungsi upah minimum sebagai jaring pengaman sosial.

Upah minimum pada dasarnya ditetapkan untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja, khususnya pekerja baru yang umumnya belum memiliki posisi tawar yang kuat maupun rekam jejak produktivitas yang dapat dijadikan dasar dalam negosiasi upah. Oleh karena itu, keberadaan upah minimum menjadi instrumen penting untuk mencegah praktik pemberian upah yang tidak sesuai dengan standar kebutuhan hidup yang layak. Ketentuan tersebut juga sejalan dengan Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mewajibkan perusahaan menjadikan upah minimum sebagai batas terendah pembayaran upah bagi pekerja yang memenuhi kriteria yang ditentukan. Melalui kebijakan ini, perusahaan tidak hanya berupaya menjaga daya beli pekerja baru, tetapi juga mengurangi potensi munculnya perselisihan hubungan industrial pada masa awal

hubungan kerja. Penerapan upah sebesar UMP atau UMK bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun menunjukkan bahwa perusahaan membedakan antara pemenuhan kebutuhan dasar pekerja dengan pemberian kompensasi yang didasarkan pada kinerja dan pengalaman kerja (Khoiriyah, dkk, 2023).

Selain itu, komitmen PT Harmoni dalam menghitung dan membayarkan upah lembur secara terpisah dari gaji pokok menunjukkan adanya penerapan prinsip keadilan dan proporsionalitas dalam hubungan kerja. Waktu kerja normal memiliki batas tertentu sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan melebihi batas tersebut harus dihargai melalui kompensasi tambahan berupa upah lembur. Kebijakan perusahaan yang memisahkan perhitungan upah lembur dari komponen UMP atau UMK juga mencerminkan transparansi dalam sistem pengupahan. Langkah ini penting untuk mencegah praktik yang dapat merugikan pekerja, seperti memasukkan upah lembur ke dalam gaji bulanan sehingga hak pekerja atas kompensasi tambahan menjadi tidak jelas. Di samping itu, transparansi dalam perhitungan lembur memberikan kepastian hukum bagi pekerja karena setiap jam kerja tambahan dapat dihitung dan dibayarkan sesuai ketentuan yang berlaku. Kondisi tersebut tidak hanya memberikan perlindungan terhadap hak ekonomi pekerja, tetapi juga menjadi indikator kepatuhan perusahaan terhadap norma hukum ketenagakerjaan (Kusumawati, 2024).

“Sejalan dengan itu peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan PT Harmoni Binjai guna memastkan kepuasan dan kepastian hukum terhadap gaji selama mereka bekerja, untuk memastikan kepuasan upah dapat menjaga performa dan kinerja karyawan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Harmoni Binjai, diperoleh gambaran mengenai tingkat kepastian hukum yang dirasakan secara langsung oleh pekerja dalam pelaksanaan sistem pengupahan perusahaan. Kepastian hukum dalam hubungan ketenagakerjaan tidak hanya diukur dari keberadaan

aturan atau kebijakan perusahaan, tetapi juga dari sejauh mana aturan tersebut benar-benar dipahami dan dirasakan manfaatnya oleh pekerja. Oleh karena itu, wawancara dengan karyawan menjadi sarana penting untuk menilai apakah kebijakan pengupahan yang diterapkan telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Melalui wawancara tersebut dapat diketahui apakah pekerja memahami besaran upah yang diterima, mekanisme perhitungan upah, pembayaran lembur, serta waktu pencairan gaji secara jelas dan konsisten. Kejelasan informasi ini penting karena dapat mengurangi ketidakpastian dan potensi kesalahpahaman antara pekerja dan perusahaan. Apabila pekerja dapat mengetahui serta memperkirakan hak finansial yang akan diterimanya setiap bulan tanpa adanya keraguan atau kekhawatiran, maka hal tersebut menunjukkan bahwa prinsip kepastian hukum telah terlaksana dengan baik dalam praktik. kesesuaian antara kebijakan perusahaan dan pengalaman nyata pekerja menjadi indikator penting untuk menilai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap norma hukum ketenagakerjaan. Tanpa adanya pengakuan dan pengalaman positif dari pekerja sebagai pihak yang menerima hak, klaim kepatuhan hukum perusahaan akan sulit dibuktikan secara nyata dalam praktik hubungan industrial (Pramono, & Sholikhah, 2023).

Pernyataan bahwa kepuasan terhadap upah dapat menjaga performa dan kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan yang erat antara sistem pengupahan dan produktivitas tenaga kerja. Dalam hubungan kerja, upah tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga menjadi bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi pekerja. Ketika pekerja merasa bahwa upah yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka akan muncul rasa dihargai dan kepercayaan terhadap perusahaan.

Kondisi tersebut dapat mendorong peningkatan motivasi kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem pengupahan sering kali menimbulkan perasaan tidak adil yang berpotensi memengaruhi semangat kerja dan hubungan industrial di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, kepastian dan keadilan dalam pemberian upah memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap sistem kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, penurunan tingkat absensi, serta terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis antara pekerja dan perusahaan (Hidayat & Gunawan, 2023).

Implikasi Hukum atas Kepatuhan PT Harmoni Binjai terhadap Ketentuan UMK

Kepatuhan PT Harmoni Binjai dalam membayarkan upah sesuai standar Upah inimum Kabupaten/Kota (UMK) menunjukkan adanya komitmen perusahaan untuk menjalankan kewajiban yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Kepatuhan tersebut memiliki arti penting karena pembayaran upah di bawah standar minimum merupakan pelanggaran hukum yang dapat menimbulkan konsekuensi pidana maupun administratif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, pemenuhan ketentuan UMK tidak hanya bertujuan melindungi hak pekerja, tetapi juga menjadi bentuk perlindungan hukum bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pengusaha yang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum dapat dikenakan sanksi pidana. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 juga mengatur berbagai sanksi administratif yang dapat diberikan kepada perusahaan yang melanggar ketentuan pengupahan, mulai dari teguran tertulis hingga pencabutan izin usaha. Dengan membayarkan upah sesuai atau di atas UMK Binjai, PT Harmoni telah memenuhi standar minimum yang diwajibkan oleh

hukum sehingga terhindar dari risiko pelanggaran tersebut. Kepatuhan ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada keberlangsungan usaha, tetapi juga memperhatikan aspek perlindungan tenaga kerja dan kepastian hukum dalam hubungan industrial. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, penerapan kebijakan pengupahan yang sesuai regulasi dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara perusahaan, pekerja, dan pemerintah sebagai pihak pengawas ketenagakerjaan (Pratama & Setyowati, 2023).

Kepatuhan PT Harmoni Binjai dalam menerapkan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) menunjukkan komitmen perusahaan dalam memenuhi kewajiban hukum di bidang ketenagakerjaan. Penerapan upah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku menjadi aspek penting karena upah minimum merupakan bentuk perlindungan dasar yang diberikan negara kepada pekerja untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak. Oleh karena itu, perusahaan yang melaksanakan ketentuan UMK secara konsisten tidak hanya melindungi hak pekerja, tetapi juga menjaga kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pemberian upah di bawah ketentuan upah minimum dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi pengusaha. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 juga mengatur berbagai sanksi administratif terhadap pelanggaran ketentuan pengupahan, mulai dari teguran tertulis hingga pencabutan izin usaha. Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh, PT Harmoni Binjai telah membayarkan upah sesuai bahkan tidak kurang dari standar UMK yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menjalankan kewajiban normatifnya sehingga terhindar dari potensi sanksi hukum yang dapat timbul akibat pelanggaran pengupahan. Lebih lanjut, kepatuhan terhadap

ketentuan UMK juga memberikan manfaat bagi terciptanya hubungan industrial yang lebih stabil. Ketika hak dasar pekerja terpenuhi sesuai ketentuan hukum, potensi perselisihan mengenai pengupahan dapat diminimalkan (Anshori & Widiastuti, 2024).

Kepatuhan PT Harmoni Binjai terhadap ketentuan pengupahan tidak hanya memberikan manfaat dari sisi hukum, tetapi juga berkontribusi terhadap pembentukan citra dan reputasi perusahaan yang positif. Dalam perkembangan praktik bisnis modern, kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan semakin menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas tata kelola perusahaan. Penerapan sistem pengupahan yang sesuai dengan ketentuan hukum juga dapat meningkatkan kepercayaan berbagai pihak, seperti investor, lembaga keuangan, mitra bisnis, maupun pemerintah. Ketika perusahaan dapat menunjukkan bahwa tidak terdapat permasalahan hukum terkait pemenuhan hak tenaga kerja, maka risiko hukum yang mungkin muncul di masa mendatang menjadi lebih rendah. Kondisi ini menjadi nilai tambah bagi perusahaan, terutama ketika menghadapi proses evaluasi bisnis, kerja sama investasi, maupun pengembangan usaha yang memerlukan penilaian terhadap aspek kepatuhan hukum. Selain itu, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dapat memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan usaha. Reputasi sebagai perusahaan yang menghormati hak pekerja mampu meningkatkan kepercayaan publik serta menciptakan hubungan yang lebih baik dengan para pemangku kepentingan (Setiawan & Purwanto, 2024).

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

Sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT Harmoni Binjai telah menunjukkan kesesuaian dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Penerapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun serta penggunaan Struktur dan Skala Upah bagi pekerja yang memiliki masa kerja dan kualifikasi tertentu menunjukkan adanya upaya

perusahaan dalam menggabungkan aspek kepatuhan hukum dengan prinsip keadilan dalam pemberian upah. Kebijakan tersebut tidak hanya menjamin terpenuhinya hak dasar pekerja, tetapi juga memberikan ruang bagi pemberian kompensasi yang mempertimbangkan pengalaman, kompetensi, dan produktivitas kerja.

Selain itu, perusahaan juga menerapkan pembayaran upah lembur secara terpisah dari upah pokok sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Praktik ini menunjukkan adanya transparansi dalam sistem pengupahan serta memberikan kepastian mengenai hak-hak yang diterima pekerja. Hasil wawancara dengan karyawan juga menunjukkan bahwa pekerja memahami mekanisme pengupahan yang diterapkan dan merasa memperoleh kepastian terkait besaran maupun waktu pembayaran upah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan pengupahan yang diterapkan tidak hanya memenuhi aspek normatif, tetapi juga mampu menciptakan rasa aman dan kepercayaan di kalangan pekerja. Kepatuhan PT Harmoni Binjai terhadap regulasi pengupahan memberikan manfaat yang luas bagi perusahaan maupun pekerja. Dari sisi perusahaan, kepatuhan tersebut dapat meminimalkan risiko hukum dan mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Sementara itu, dari sisi pekerja, pemenuhan hak-hak pengupahan secara konsisten dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas terhadap perusahaan.

REFERENCES

- Al'Anam, M., & Armadani, A. (2025). Legal Ambiguity Pengecualian Pembayaran Upah Minimum Bagi Pengusaha Mikro dan Kecil Pasca UU No. 6 Tahun 2023

tentang Cipta Kerja. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 3(2), 18-36.

Ambarita, H. H., Hartati, H., Yetniwati, Y., & Yanti, H. (2024). Pemenuhan Upah Layak Bagi Pekerja Melalui Penetapan Upah Minimum Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. *Wajah Hukum*, 8(1), 213-227.

Anshori, M. F., & Widiastuti, E. (2024). Penyelesaian Perselisihan Hak Atas Upah Minimum Melalui Mekanisme Non-Litigasi Demi Mewujudkan Kepastian Hukum Hubungan Industrial. *Arena Hukum*, 17(1), 112-130.

Dwianisa, S., & Andriyani, S. (2025). Kebijakan Upah Minimum dan Perlindungan Buruh Pabrik dalam Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(1), 123-131.

Herwin, H. (2025). Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 16(1).

Hidayat, R., & Gunawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di Era Transformasi Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1), 103-116.

Khoiriyah, dkk. (2023). Tinjauan Pelaksanaan Pemberian Upah pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi. *Al-Manhaj: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 5(2), 121-135.

Kohar, K., & Irayadi, M. (2025). Analisis Yuridis Upah di Bawah Upah Minimum sebagai Hitungan Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja yang Diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial. *Humaniorum*, 3(2), 82-90.

- Kusumawati, M. P. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 216–225.
- Lapudo'ohs, A. F., Nubatonis, O. J., & Damat, P. (2026). Penerapan Upah Minimum Kota Kupang (UMK) bagi Pelayan Toko Pakaian di Kota Kupang Menurut Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor: 439/KEP/HK/2024 Tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2025. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(2), 940-951.
- Lie, G., & Meiliani. (2026). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 6(2), 1-9.
- Mandari, Q. S. S., Widodo, E., & Hamdani, F. (2025). Urgensi Hak Buruh dalam Kebijakan Pengupahan. *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora*, 2(1), 243-259.
- Muktie, J. A. P., & Sugiarto, E. (2024). Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Ke Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja: Tinjauan Teori Utilitarianisme dan Hedonistic Calculus. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat*, 2(01).
- Munawir, I., & Pamungkas, P. (2025). Kebijakan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial di Indonesia: Tinjauan Terhadap Dinamika, Tantangan, dan Strategi Peningkatan Kualitas. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 12(2), 550–565.

- Pelle, P. J., Maramis, R., & Lambonan, M. L. (2024). Implementasi Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Buruh. *Lex Privatum*, 13(1).
- Pramono, B., & Sholikhah, M. (2023). Implementasi Kepastian Hukum Pengupahan Terhadap Pekerja dalam Hubungan Industrial Berdasarkan Perjanjian Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 6(1), 45-58.
- Pratama, R. A., & Setyowati, D. (2023). Implikasi Yuridis Penerapan Sanksi Administratif dan Pidana dalam Pelanggaran Upah Minimum Pasca Berlakunya Perppu Cipta Kerja. *Jurnal Ius Constituendum*, 8(2), 245-260.
- Raharjo, M. S. P., Borman, S., Sidarta, D. D., & Soerodjo, I. (2025). Kebijakan Pemerintah dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum di Indonesia. *Media Bina Ilmiah*, 19(11), 6337-6348.
- Setiawan, K. D., & Purwanto, H. (2024). Kepatuhan Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Penguatan Good Corporate Governance dan Mitigasi Risiko Reputasi Perusahaan. *Jurnal Media Hukum*, 31(1), 89-104.
- Swastika, I. G. M. Y. (2024). Pengaruh Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Tahun 2017-2022. *Warmadewa Economic Development Journal (WEDJ)*, 7(1), 1-9.
- Wawancara dengan Shelvila Dharma, Karyawan PT Harmoni Binjai, Binjai, 20 Juni 2026.
- Wawancara dengan Tolly, Manajer PT Harmoni Binjai, Binjai, 20 Juni 2026.