



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA ATAS KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Haris Muhammad Baihaqi¹, Nahita Ganis Primastara², Maulida Atmaja³, Hertin Gulo⁴

¹²³⁴Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia

Corresponding Author: Name : Haris Muhammad Baihaqi E-mail; haris.mb18@gmail.com

Received: June 30, 2026	Revised: July 05, 2026	Accepted: July 10, 2026	Online: July 30, 2026
ABSTRACT Keterlambatan pembayaran upah merupakan salah satu permasalahan dalam hubungan industrial yang berdampak pada terpenuhinya hak normatif pekerja serta berpotensi menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai keterlambatan pembayaran upah serta efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Bahan hukum diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, literatur, dan artikel ilmiah yang relevan, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja telah diatur melalui mekanisme kewajiban pembayaran upah, denda, sanksi administratif, dan sanksi pidana. Namun, efektivitas perlindungan hukum belum optimal karena masih dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, rendahnya kepatuhan sebagian pengusaha, dan belum konsistennya penegakan hukum. Keywords: <i>perlindungan hukum, pekerja, keterlambatan pembayaran upah, hukum ketenagakerjaan.</i>			

Journal Homepage <https://ejournal.unisbajambi.ac.id/index.php/attasyrih/index>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

How to cite:

Baihaqi, H. M. ., Primastara, N. G. ., Atmaja, M. ., & Gulo, H. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja atas Keterlambatan Pembayaran Upah dalam Hubungan Industrial di Indonesia : Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja atas Keterlambatan Pembayaran Upah dalam Hubungan Industrial di Indonesia . *At-Tasyrih: Jurnal Pendidikan Dan Hukum Islam*, 12(1), 550–557. <https://doi.org/10.55849/attasyrih.v12i1.565>

Published by: Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Islam Batang Hari

PENDAHULUAN

Upah merupakan hak fundamental pekerja sekaligus kewajiban utama pengusaha dalam hubungan kerja. Selain berfungsi sebagai imbalan atas tenaga dan jasa yang diberikan pekerja, upah juga menjadi instrumen untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, hak atas upah memperoleh perlindungan sebagai bagian dari hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 23 ayat (3) Universal Declaration of Human Rights (1948) serta Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin setiap orang berhak memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Di Indonesia, perlindungan hukum terhadap pembayaran upah diatur dalam Pasal 88A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Regulasi tersebut mewajibkan pengusaha membayar upah sesuai perjanjian kerja dan memberikan sanksi atas keterlambatan pembayaran upah. Menurut Khakim (2014), pengaturan pengupahan merupakan bentuk perlindungan hukum negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja.

Meskipun kerangka hukum telah mengatur secara tegas kewajiban pembayaran upah, praktik keterlambatan pembayaran upah masih sering terjadi dalam hubungan industrial. Kondisi tersebut menimbulkan kerugian ekonomi bagi pekerja, memicu perselisihan hubungan industrial, dan mencerminkan belum optimalnya pelaksanaan norma hukum. Abditama, Farina, dan Januardy (2025) menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran upah masih menjadi salah satu bentuk pelanggaran hak pekerja yang banyak ditemukan dalam praktik hubungan kerja.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum (*das sollen*) dan implementasinya (*das sein*). Menurut Soekanto (1983), efektivitas suatu aturan hukum dipengaruhi oleh substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana, masyarakat, dan budaya hukum. Oleh karena itu, keberadaan regulasi saja belum cukup menjamin terpenuhinya hak pekerja apabila pengawasan dan penegakan hukum belum berjalan secara efektif.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji perlindungan hukum terhadap pembayaran upah. Arthayani (2019) menyoroti penerapan sanksi denda terhadap pengusaha yang terlambat membayar upah sebagai bentuk perlindungan hukum represif bagi pekerja. Sementara itu, Isma, Pati, dan Marwah (2022) menegaskan bahwa efektivitas perlindungan pekerja sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan prinsip keadilan dan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan hukum yang berlaku.

Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih berfokus pada aspek normatif atau mekanisme pemberian sanksi terhadap pengusaha. Belum banyak kajian yang menganalisis efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja atas keterlambatan pembayaran upah setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dengan menghubungkan aspek regulasi, implementasi, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) berupa analisis efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja akibat keterlambatan pembayaran upah dengan menggunakan teori perlindungan hukum dari Hadjon (1987) dan teori efektivitas hukum dari Soekanto (1983). Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai implementasi ketentuan pengupahan dalam praktik hubungan industrial pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaturan hukum mengenai keterlambatan pembayaran upah dan efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaturan hukum mengenai kewajiban pembayaran upah serta mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi penguatan perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan industrial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Januari–Maret 2026 melalui kegiatan studi kepustakaan dan penelusuran berbagai peraturan perundang-undangan, literatur ilmiah, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja akibat keterlambatan pembayaran upah.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang mengkaji norma, asas, dan doktrin hukum sebagai dasar dalam menganalisis permasalahan hukum. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan mengenai keterlambatan pembayaran upah serta efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Desain penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menerapkan *statute approach*, *conceptual approach*, dan *case approach*. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji teori perlindungan hukum dan teori efektivitas hukum, sedangkan pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis putusan pengadilan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan keterlambatan pembayaran upah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Data yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder berupa buku, artikel jurnal nasional maupun internasional, hasil penelitian, dan pendapat para ahli, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber referensi lainnya. Seluruh bahan hukum dikumpulkan melalui penelusuran pada basis data ilmiah seperti Google Scholar, Garuda, HeinOnline, dan portal peraturan perundang-undangan.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Analisis diawali dengan menginventarisasi seluruh bahan hukum, kemudian mengelompokkannya berdasarkan substansi permasalahan penelitian. Selanjutnya dilakukan penafsiran hukum menggunakan metode interpretasi gramatikal, sistematis, dan teleologis untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai pengaturan keterlambatan pembayaran

upah. Hasil analisis kemudian dikaitkan dengan teori perlindungan hukum dan teori efektivitas hukum untuk menjawab rumusan masalah serta merumuskan kesimpulan mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja akibat keterlambatan pembayaran upah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur perlindungan terhadap hak pekerja atas pembayaran upah melalui berbagai instrumen hukum, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pengaturan tersebut menegaskan bahwa pembayaran upah merupakan kewajiban pengusaha yang harus dipenuhi sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan Pasal 88A ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan. Apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi atau terjadi keterlambatan pembayaran akibat kesengajaan maupun kelalaian pengusaha, pekerja berhak memperoleh perlindungan hukum melalui mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dilakukan melalui tiga bentuk sanksi, yaitu sanksi denda, sanksi administratif, dan sanksi pidana. Ketiga bentuk sanksi tersebut merupakan instrumen hukum yang disediakan negara untuk mendorong kepatuhan pengusaha sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pekerja atas hak pengupahannya.

Tabel 1. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pelanggaran Pengupahan

Jenis Sanksi	Dasar Hukum	Bentuk Perlindungan
Denda keterlambatan	Pasal 88A ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023	Pengusaha dikenai denda sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan apabila terlambat membayar upah.
Sanksi administratif	Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023	Teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha.
Sanksi pidana	Pasal 185 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023	Pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 dan paling banyak Rp400.000.000,00 untuk pelanggaran tertentu, termasuk pembayaran upah di bawah ketentuan minimum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif Indonesia telah memiliki instrumen hukum yang relatif lengkap dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja atas keterlambatan pembayaran upah. Perlindungan tersebut diberikan melalui mekanisme preventif berupa pengaturan kewajiban pembayaran upah serta mekanisme represif melalui pemberian sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan perlindungan yang relatif komprehensif terhadap hak pekerja atas pembayaran upah. Perlindungan tersebut diwujudkan melalui pengaturan kewajiban pengusaha untuk membayar upah sesuai perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 88A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta pengenaan sanksi berupa denda, sanksi administratif, dan sanksi pidana terhadap pelanggaran tertentu. Secara normatif, konstruksi tersebut menunjukkan bahwa negara telah mengadopsi pendekatan perlindungan hukum yang bersifat preventif sekaligus represif untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja.

Temuan tersebut selaras dengan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Hadjon (1987), yang membedakan perlindungan hukum ke dalam bentuk preventif dan represif. Perlindungan preventif tercermin dalam pembentukan norma yang mengatur kewajiban pembayaran upah, sedangkan perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemberian sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran. Dengan demikian, keberadaan norma hukum telah memberikan dasar yang memadai bagi pekerja untuk memperoleh kepastian hukum atas hak pengupahannya.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa keberadaan regulasi belum sepenuhnya menjamin efektivitas perlindungan hukum. Masih ditemukannya praktik keterlambatan pembayaran upah menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan implementasinya (*das sein*). Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui teori efektivitas hukum Soekanto (1983), yang menyatakan bahwa efektivitas hukum dipengaruhi oleh substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana, masyarakat, dan budaya hukum. Dalam konteks pengupahan, substansi hukum telah memadai, tetapi efektivitasnya masih dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, rendahnya kepatuhan sebagian pengusaha, serta terbatasnya akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Abditama, Farina, dan Januardy (2025) yang menyimpulkan bahwa keterlambatan pembayaran upah merupakan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja dan dapat memicu perselisihan hubungan industrial apabila sanksi terhadap pengusaha tidak diterapkan secara konsisten. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa keberadaan ketentuan denda dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 belum sepenuhnya memberikan efek jera apabila pengawasannya tidak berjalan secara efektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rahman, Phireri, dan Wangka (2023), yang menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja akibat keterlambatan

pembayaran upah sangat bergantung pada kejelasan perjanjian kerja dan mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh norma dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga oleh implementasi hubungan kerja di tingkat perusahaan.

Di sisi lain, penelitian ini memperluas temuan Arthayani (2019) yang lebih menitikberatkan pada penerapan sanksi denda sebagai bentuk perlindungan hukum represif. Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum tidak cukup hanya mengandalkan pemberian sanksi, tetapi juga memerlukan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang responsif, peningkatan kepatuhan pengusaha, serta akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat dan efektif. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Santoso (2018) yang menyatakan bahwa keterbatasan pengawasan ketenagakerjaan masih menjadi salah satu hambatan utama dalam perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia.

Secara konseptual, hasil penelitian ini juga memiliki kesesuaian dengan kajian Syed (2023), yang menjelaskan bahwa kepatuhan pengusaha terhadap hukum ketenagakerjaan dipengaruhi oleh efektivitas mekanisme penegakan hukum dan besarnya konsekuensi hukum yang diterima pelaku pelanggaran. Dengan demikian, keberhasilan perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh kualitas regulasi, tetapi juga oleh konsistensi implementasi dan penegakan hukum.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis. Dari aspek teoretis, penelitian ini memperkuat relevansi teori perlindungan hukum Hadjon (1987) dan teori efektivitas hukum Soekanto (1983) dalam menjelaskan bahwa perlindungan terhadap hak pekerja tidak hanya bergantung pada keberadaan norma hukum, tetapi juga pada efektivitas implementasinya. Kombinasi kedua teori tersebut memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam menilai keberhasilan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan.

Dari aspek praktis, penelitian ini menunjukkan perlunya penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan melalui peningkatan kapasitas pengawas, optimalisasi pemeriksaan kepatuhan perusahaan, dan penerapan sanksi administratif secara konsisten sebelum ditempuh mekanisme pidana sebagai ultimum remedium. Selain itu, pemerintah perlu memperkuat mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar pekerja memperoleh akses terhadap penyelesaian sengketa yang lebih cepat, sederhana, dan berbiaya ringan. Bagi perusahaan, temuan ini menjadi dasar untuk meningkatkan kepatuhan terhadap kewajiban pembayaran upah sebagai bagian dari penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian menggunakan pendekatan hukum normatif sehingga analisis lebih berfokus pada aspek peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum tanpa didukung data empiris mengenai tingkat kepatuhan perusahaan dalam membayar upah. Kedua, penelitian belum menganalisis secara mendalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial atau Mahkamah Agung yang berkaitan dengan keterlambatan pembayaran upah sehingga belum menggambarkan secara utuh penerapan norma hukum dalam praktik peradilan. Ketiga, penelitian belum

melakukan perbandingan dengan sistem perlindungan pengupahan di negara lain yang dapat memberikan perspektif komparatif terhadap efektivitas regulasi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan socio-legal atau mixed methods dengan mengombinasikan analisis normatif dan data empiris, serta memasukkan studi putusan pengadilan dan perbandingan hukum untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja akibat keterlambatan pembayaran upah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja atas keterlambatan pembayaran upah telah diatur secara komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Regulasi tersebut memberikan mekanisme perlindungan berupa kewajiban pembayaran upah, pengenaan denda, sanksi administratif, dan sanksi pidana. Namun, efektivitas perlindungan hukum masih menghadapi kendala dalam implementasinya, terutama akibat belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan sanksi terhadap pelanggaran pengupahan.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan melalui analisis efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan teori perlindungan hukum dan teori efektivitas hukum. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris atau socio-legal dengan menganalisis implementasi peraturan melalui studi kasus atau putusan Pengadilan Hubungan Industrial agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap keterlambatan pembayaran upah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abditama, M., Farina, T., & Januardy, I. (2025). Legal Protection for Workers Experiencing Delayed Wage Payments Without the Imposition of Penalties by Employers. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 5(5), 3811–3817. <https://doi.org/10.38035/jlph.v5i5.1954>
- Arifuddin, Q., Riswan, R., HR, M. A., Bulkis, B., Latif, A., Salma, S., Hasnawati, H., Hidayat, A. A., & Indah, N. (2025). *Metodologi penelitian hukum*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Arthayani, I. D. A. S. (2019). *Pengenaan Sanksi Denda Terhadap Pengusaha Akibat Dari Keterlambatan Pembayaran Upah Kepada Para Pekerja*. Udayana University.
- Assembly, U. N. G. (1949). *Universal declaration of human rights* (Vol. 3381). Department of State, United States of America.
- ERNA, K. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tetap Dalam Memperoleh Cuti Tahunan Di Pt. Pratama Abadi Industri Jx Dihubungkan Dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagaimana Telah Diubah Oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah*
-

-
- Pengganti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Sekolah Tinggi Hukum Pasundan.
- Hadjon, P. M. (1987). Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara. Bina Ilmu.
- Indonesia, R. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jakarta: Badan Pemeriksa Keuangan.
- Isma, A. S., Pati, S., & Marwah, M. (2022). Legal Protection for Workers for Late Payment of Wages: The Principles of Justice Perspective. *Al-'Adl*, 15(1), 31–41. <https://doi.org/10.31332/aladl.v15i1.2939>
- Juliardi, B., Runtunuwu, Y. B., Musthofa, M. H., TL, A. D., Asriyani, A., Hazmi, R. M., Syahril, M. A. F., Saputra, T. E., Arman, Z., & Rauf, M. A. (2023). Metode penelitian hukum. CV. Gita Lentera.
- Khakim, A. (2020). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penerbit PT Citra Aditya Bakti.
- Negara, P. K. U.-U. D. (2001). Republik Indonesia Tahun 1945. Jakarta, Indonesia: Ww. Mpr. Go. Id.
- Rahman, M. S., Phireri, P., & Wangka, Y. C. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Barista dengan Indische Coffee atas Keterlambatan Pembayaran Upah. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(3), 247–253. <https://journalstih.amsir.ac.id/index.php/julia/article/view/240>
- Santoso, B. (2018). The obstacles of labor inspection in protecting workers' rights in Indonesia. *Journal of Advanced Research in Law and Economics (JARLE)*, 9(35), 1765–1770. [https://doi.org/10.14505/jarle.v9.5\(35\).31](https://doi.org/10.14505/jarle.v9.5(35).31)
- Soekanto, S. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum.
- Syed, R. F. (2023). Compliance with and enforcement mechanism of labor law: cost-benefits analysis from employers' perspective in Bangladesh. *Asian Journal of Business Ethics*, 12(2), 395–418. <https://doi.org/10.1007/s13520-023-00179-0>
- Tan, D. (2021). Metode penelitian hukum: Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(8), 2463–2478.

Copyright Holder :

© Haris Muhammad Baihaqi1 et.al (2026).

First Publication Right :

© © At-Tasyrih Jurnal Pendidikan dan Hukum Islam

This article is under:

