



# **ALSA LEGAL MEMORANDUM #1**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA  
YANG MENERIMA UPAH DI BAWAH UPAH  
MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK)**

**ALSA LC UNHAS  
2024/2025**

## LEGAL MEMORANDUM

### PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENERIMA UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK)

#### A. *Heading*

Kepada : ALSA *Local Chapter* Universitas Hasanuddin  
Dari : Legal Research and Counseling Department  
Tanggal : 10 Desember 2025  
Perihal : Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Menerima Upah di Bawah  
Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

#### B. *Statement of Assignment*

Upah merupakan hak fundamental pekerja yang dijamin oleh negara sebagai perwujudan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta jaminan atas penghidupan yang layak. Dalam kerangka hubungan industrial, kebijakan upah minimum ditetapkan sebagai instrumen negara untuk mencegah praktik eksploitasi tenaga kerja dan menyeimbangkan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Meskipun demikian, dalam praktik masih sering ditemukan pembayaran upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan berbagai dalih, seperti menurunnya pendapatan perusahaan, skala usaha yang kecil, maupun adanya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Praktik tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan menggerus perlindungan hak normatif pekerja, mengingat hubungan kerja pada dasarnya menempatkan pekerja dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga kesepakatan yang tercipta kerap tidak sepenuhnya mencerminkan asas kebebasan berkontrak yang seimbang.

Pembayaran upah di bawah UMK juga menimbulkan persoalan hukum yang kompleks, khususnya terkait dengan kepastian penerapan norma ketenagakerjaan dan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja. Di satu sisi, pengusaha memiliki kewajiban hukum untuk mematuhi ketentuan upah minimum sebagai standar minimum yang bersifat imperatif, sementara di sisi lain pekerja sering dihadapkan pada dilema antara memperjuangkan hak atas upah yang layak atau mempertahankan keberlangsungan pekerjaan. Kondisi ini menuntut adanya pemahaman terhadap dasar

hukum pengupahan, batasan-batasan yang diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan, serta mekanisme penyelesaian yang tersedia bagi pekerja. Oleh karena itu, *Legal Memorandum* ini disusun untuk memberikan analisis mendalam terhadap ketentuan hukum yang mengatur larangan pembayaran upah di bawah upah minimum, menelaah implikasi hukumnya bagi para pihak, serta merumuskan langkah-langkah praktis yang dapat ditempuh secara aman dan sesuai dengan prinsip keadilan serta perlindungan hukum dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

### C. *Issues*

Melalui Legal Memorandum ini, pembahasan difokuskan pada analisis perlindungan hukum bagi pekerja yang menerima upah di bawah UMK dalam hubungan industrial yang menempatkan pekerja pada posisi tawar yang lebih lemah. Fokus analisis mencakup kesesuaian praktik pengupahan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, bentuk pertanggungjawaban hukum pengusaha, serta mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja guna menjamin pemenuhan hak atas upah yang layak dan berkeadilan. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang menjadi fokus analisis dalam memorandum ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kedudukan hukum pembayaran upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta bagaimana sifat mengikat ketentuan upah minimum terhadap para pihak dalam hubungan kerja?
2. Bagaimanakah bentuk pertanggungjawaban dan sanksi hukum yang dapat dikenakan kepada pengusaha yang melakukan pembayaran upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), baik dari aspek pidana, administratif, maupun implikasinya terhadap hubungan industrial?
3. Bagaimanakah mekanisme perlindungan hukum serta langkah-langkah hukum yang paling aman, efektif, dan proporsional yang dapat ditempuh oleh pekerja yang menerima upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) untuk menjamin pemenuhan hak normatifnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan?

#### D. *Brief Answer*

Pembayaran upah di bawah UMK pada prinsipnya merupakan pelanggaran hukum ketenagakerjaan sebagaimana dilarang dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan upah minimum bersifat imperatif dan mengikat, sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan apa pun antara pengusaha dan pekerja, termasuk dengan alasan kondisi keuangan perusahaan yang menurun.<sup>1</sup> Dengan demikian, setiap praktik pengupahan yang menetapkan upah di bawah UMK tanpa dasar hukum yang sah merupakan perbuatan melawan hukum dalam hubungan industrial.

Pengusaha yang melakukan pembayaran upah di bawah UMK dapat dikenakan pertanggungjawaban hukum, baik dalam bentuk sanksi pidana maupun administratif. Dari aspek pidana, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum diancam dengan pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, pengusaha juga dapat dikenakan sanksi administratif berdasarkan peraturan pengupahan yang berlaku sebagai upaya penegakan kepatuhan hukum dan perlindungan hak normatif pekerja.<sup>2</sup>

Pekerja yang menerima upah di bawah UMK tetap memperoleh perlindungan hukum penuh dan memiliki hak untuk menuntut pemenuhan upah sesuai standar minimum yang berlaku. Langkah hukum yang paling aman dan proporsional adalah dengan mengumpulkan bukti-bukti pengupahan, menempuh penyelesaian secara internal, serta melaporkan permasalahan tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan pemeriksaan dan mediasi. Apabila upaya nonlitigasi tidak membuahkan hasil, pekerja berhak mengajukan penyelesaian sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial guna menuntut kekurangan upah dan hak normatif lainnya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Permatasari, Erizka. 2021. "Bolehkah Menggaji Karyawan di Bawah Upah Minimum karena Pendapatan Perusahaan Menurun?" *Hukumonline*.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-menggaji-karyawan-di-bawah-upah-minimum-karena-pendapatan-perusahaan-menurun-lt54707e58be701/>

<sup>2</sup> F. Rosalina, L. Husni, and R. Pancaningrum, 2022. "Aspek Hukum Pidana terhadap Perusahaan yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Berdasarkan Pasal 90 Juncto Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.", *Jurnal Education and Development* 10, no. 1 (Januari): 521–525.

<sup>3</sup> Christha Auli, Renata. 2023. "Upah di Bawah Standar Minimum: Ini Langkah Hukumnya." *Hukumonline*.  
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/upah-di-bawah-standar-minimum--ini-langkah-hukumnya-lt4c85f88b626af/>

### **E. *Statements of Facts***

1. Bahwa UMK merupakan instrumen perlindungan hukum bagi pekerja yang ditetapkan oleh pemerintah daerah berdasarkan kewenangannya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang bertujuan untuk menjamin penghasilan yang layak dan manusiawi serta bersifat mengikat bagi pengusaha dalam hubungan kerja.
2. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari UMK sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (1), dan larangan tersebut bersifat imperatif sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dalam bentuk apa pun.
3. Bahwa pembayaran upah di bawah UMK tanpa dasar hukum yang sah merupakan pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang berdasarkan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dapat dikenakan sanksi pidana dan sanksi administratif kepada pengusaha.
4. Bahwa pekerja yang menerima upah di bawah UMK tetap memperoleh perlindungan hukum dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berhak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk menuntut pemenuhan hak normatifnya.

### **F. *Analysis***

#### **1. Kedudukan Hukum Pembayaran Upah di Bawah UMK dan Sifat Mengikat Ketentuan Upah Minimum dalam Hubungan Kerja**

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pembayaran upah di bawah UMK menempati kedudukan sebagai perbuatan yang bertentangan dengan hukum karena melanggar norma minimum yang ditetapkan negara untuk melindungi pekerja. Upah minimum tidak diposisikan sebagai standar



opsional, melainkan sebagai batas bawah yang wajib dipatuhi oleh pengusaha dalam setiap hubungan kerja. Penetapan UMK merupakan wujud intervensi negara dalam hubungan industrial untuk mencegah praktik eksploitasi tenaga kerja dan mengoreksi ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, sehingga keberadaannya memiliki kekuatan mengikat secara hukum.<sup>4</sup>

Ketentuan mengenai larangan pembayaran upah di bawah UMK diatur secara tegas dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Larangan ini bersifat imperatif (*dwingend recht*), sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan apa pun antara para pihak. Maka dari itu, sekalipun pekerja menyetujui upah di bawah UMK baik karena tekanan ekonomi, kebutuhan kerja, maupun alasan keberlangsungan usaha kesepakatan tersebut secara hukum tidak sah dan tidak menghapus kewajiban pengusaha untuk membayar upah sesuai standar minimum.<sup>5</sup>

Lebih lanjut, alasan-alasan seperti menurunnya pendapatan perusahaan, skala usaha yang kecil, atau kesepakatan bersama tidak dapat dijadikan pembenaran hukum atas pembayaran upah di bawah UMK. Hukum ketenagakerjaan hanya membuka pengecualian melalui mekanisme penangguhan upah minimum yang harus diajukan dan ditetapkan secara sah oleh pemerintah sesuai prosedur yang berlaku. Tanpa adanya penetapan penangguhan tersebut, setiap pembayaran upah di bawah UMK tetap dipandang sebagai pelanggaran hukum. Hal ini menegaskan bahwa dalam hierarki norma ketenagakerjaan, ketentuan upah minimum berada di atas perjanjian kerja dan mengikat para pihak secara langsung.<sup>6</sup>

Oleh karena itu, kedudukan hukum pembayaran upah di bawah UMK dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah perbuatan melawan hukum, sementara ketentuan upah minimum memiliki sifat mengikat secara

---

<sup>4</sup> FOUK, Ermiana Susanti. 2023. “*Penegakan Hukum terhadap Pelaku Tindak Pidana Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum.*” Undergraduate thesis, Artha Wacana Christian University.

<sup>5</sup> Kirti, Harin Nadindra, dan Joko Priyono. 2018. “Mendapat Bayaran di Bawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR).” *Notarius* 11, no. 68-84.

<sup>6</sup> Permatasari, Erizka. 2021. “Bolehkah Menggaji Karyawan di Bawah Upah Minimum karena Pendapatan Perusahaan Menurun?” *Hukumonline*.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-menggaji-karyawan-di-bawah-upah-minimum-karena-pendapatan-perusahaan-menurun-lt54707e58be701/>

absolut terhadap pengusaha dan pekerja. Negara menempatkan UMK sebagai norma pelindung (*protective norm*) yang tidak hanya mengatur hubungan privat antara para pihak, tetapi juga mencerminkan kepentingan publik dalam menjamin kesejahteraan dan martabat pekerja sebagai subjek hukum yang harus dilindungi.

## **2. Bentuk Pertanggungjawaban dan Sanksi Hukum bagi Pengusaha yang Membayar Upah di Bawah UMK**

Pengusaha yang melakukan pembayaran upah di bawah UMK dapat dimintai pertanggungjawaban hukum dalam tiga rezim hukum yang berbeda namun saling berkaitan, yaitu pertanggungjawaban pidana, administratif, dan pertanggungjawaban dalam kerangka hubungan industrial. Pembagian ini menunjukkan bahwa pelanggaran upah minimum tidak hanya berdampak pada hubungan kerja secara privat, tetapi juga merupakan pelanggaran terhadap kepentingan publik yang dilindungi oleh negara.

Dari aspek pidana, pembayaran upah di bawah UMK dikualifikasikan sebagai tindak pidana ketenagakerjaan. Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menentukan bahwa pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) dapat dipidana dengan pidana penjara dan/atau pidana denda. Ketentuan ini menegaskan bahwa kewajiban membayar upah minimum bukan sekadar kewajiban kontraktual, melainkan kewajiban hukum yang apabila dilanggar dapat menimbulkan konsekuensi pidana. Dalam konteks ini, pertanggungjawaban pidana diarahkan kepada pengusaha atau pihak yang secara nyata memiliki kewenangan dalam penetapan dan pembayaran upah di perusahaan.<sup>7</sup>

Selain pertanggungjawaban pidana, pengusaha juga dapat dikenakan sanksi administratif sebagai bentuk penegakan hukum administratif di bidang ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memberikan kewenangan kepada pemerintah melalui pengawas

---

<sup>7</sup> F. Rosalina, L. Husni, and R. Pancaningrum, 2022. "Aspek Hukum Pidana terhadap Perusahaan yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Berdasarkan Pasal 90 Juncto Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.", *Jurnal Education and Development* 10, no. 1 (Januari): 521–525.

ketenagakerjaan untuk menjatuhkan sanksi administratif terhadap pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan upah minimum. Sanksi administratif tersebut dapat berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, hingga penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi. Penerapan sanksi administratif ini bertujuan untuk memulihkan kepatuhan hukum dan memastikan hak normatif pekerja dapat segera dipenuhi tanpa harus selalu menempuh proses pidana.<sup>8</sup>

Dari implikasi terhadap hubungan industrial, pembayaran upah di bawah UMK menimbulkan perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan ini timbul karena pekerja tidak memperoleh hak normatif yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja berhak menuntut kekurangan upah melalui mekanisme bipartit, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam konteks ini, pengusaha dapat diwajibkan untuk membayar selisih upah sesuai UMK beserta hak-hak normatif lain yang timbul akibat pelanggaran tersebut. Dengan demikian, pelanggaran upah minimum tidak hanya berakibat pada sanksi negara, tetapi juga berdampak langsung pada keberlanjutan hubungan industrial dan kewajiban perdata pengusaha terhadap pekerja.<sup>9</sup>

### **3. Mekanisme Perlindungan Hukum dan Langkah-Langkah Hukum bagi Pekerja yang Menerima Upah di Bawah UMK**

Pekerja yang menerima upah di bawah UMK memperoleh perlindungan hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dirancang untuk memberikan ruang penyelesaian secara bertahap, aman, dan proporsional. Perlindungan ini penting mengingat posisi tawar pekerja yang relatif lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga hukum ketenagakerjaan tidak mendorong konfrontasi langsung, melainkan

---

<sup>8</sup> Dens & Partners Lawfirm. 2025. "Membayar Gaji di Bawah UMR adalah Pelanggaran Hukum yang Bisa Dikenai Sanksi Pidana Penjara hingga 4 Tahun dan Denda Rp400 Juta." *Dens & Partners Lawfirm*, <https://denslawfirm.com/sanksi-bagi-pengusaha-yang-membayar-di-bawah-umr/>

<sup>9</sup> Christha Auli, Renata. 2023. "Upah di Bawah Standar Minimum: Ini Langkah Hukumnya." *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/upah-di-bawah-standar-minimum--ini-langkah-hukumnya-lt4c85f88b626af/>



mengedepankan penyelesaian yang berkeadilan dan berorientasi pada pemenuhan hak normatif.<sup>10</sup>

Langkah awal yang paling aman dan efektif bagi pekerja adalah mengumpulkan dan mengamankan bukti pengupahan, seperti slip gaji, bukti transfer, perjanjian kerja, serta dokumen internal perusahaan yang menunjukkan besaran upah yang diterima. Bukti tersebut menjadi dasar penting untuk membuktikan adanya pelanggaran upah minimum, baik dalam proses pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan maupun dalam forum penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada tahap ini, pekerja juga dapat menyampaikan keberatan atau permintaan klarifikasi kepada pengusaha secara tertulis sebagai bentuk upaya penyelesaian internal.<sup>11</sup>

Apabila penyelesaian internal tidak membuahkan hasil, pekerja dapat menempuh mekanisme nonlitigasi melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan mengajukan pengaduan atau laporan pelanggaran upah minimum. Melalui mekanisme ini, pengawas ketenagakerjaan berwenang melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan dan memfasilitasi proses mediasi antara pekerja dan pengusaha. Tahapan ini dipandang sebagai langkah yang proporsional karena memungkinkan penyelesaian sengketa tanpa harus segera menempuh jalur peradilan, sekaligus memberikan tekanan hukum kepada pengusaha untuk mematuhi ketentuan upah minimum.<sup>12</sup>

Dalam hal mediasi tidak menghasilkan kesepakatan atau pengusaha tetap tidak memenuhi kewajibannya, pekerja berhak melanjutkan upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pada tahap ini, pekerja dapat mengajukan tuntutan atas kekurangan upah (selisih antara upah yang diterima dan UMK) serta hak-hak normatif lain yang timbul akibat pelanggaran tersebut. Mekanisme peradilan ini menjadi sarana terakhir (*ultimum remedium*) yang menjamin adanya kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak pekerja apabila seluruh

---

<sup>10</sup> FOUK, Ermiana Susanti. 2023. “*Penegakan Hukum terhadap Pelaku Tindak Pidana Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum.*” Undergraduate thesis, Artha Wacana Christian University.

<sup>11</sup> Christha Auli, Renata. 2023. “Upah di Bawah Standar Minimum: Ini Langkah Hukumnya.” *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/upah-di-bawah-standar-minimum--ini-langkah-hukumnya-lt4c85f88b626af/>

<sup>12</sup> Mariska. 2025. “Upah di Bawah Standar Minimum: Langkah Hukum yang Dapat Ditempuh Pekerja.” *KontrakHukum*. <https://kontrakhukum.com/article/upah-dibawah-standar-minimum/>

upaya nonlitigasi tidak efektif. Dengan demikian, sistem hukum ketenagakerjaan menyediakan jalur perlindungan yang berjenjang, seimbang, dan berpihak pada pemenuhan hak atas upah yang layak.<sup>13</sup>

### ***G. Closing Statement***

Berdasarkan isu hukum dan pembahasan yang telah diuraikan dalam Memorandum Hukum ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pembayaran upah di bawah UMK merupakan perbuatan yang bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Ketentuan mengenai upah minimum merupakan norma hukum yang bersifat imperatif dan mengikat, sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK, dan larangan tersebut tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan apa pun antara pengusaha dan pekerja.
2. Pengusaha yang melakukan pembayaran upah di bawah UMK dapat dimintai pertanggungjawaban hukum dalam berbagai bentuk. Berdasarkan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berupa pidana penjara dan/atau pidana denda. Selain itu, pengusaha juga dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sebagai bagian dari mekanisme penegakan hukum administratif untuk memastikan kepatuhan terhadap norma pengupahan dan pemenuhan hak normatif pekerja.
3. Pembayaran upah di bawah UMK menimbulkan implikasi langsung terhadap hubungan industrial dan membuka hak bagi pekerja untuk menuntut pemenuhan hak normatifnya. Praktik tersebut menimbulkan perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha karena tidak dipenuhinya standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja berhak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan melalui

---

<sup>13</sup> Kirti, Harin Nadindra, dan Joko Priyono. 2018. "Mendapat Bayaran di Bawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)." *Notarius* 11, no. 68-84.

perundingan bipartit, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, hingga pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

4. Mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja yang menerima upah di bawah UMK disediakan secara bertahap, proporsional, dan berorientasi pada pemenuhan hak. Langkah yang paling aman dan efektif bagi pekerja adalah dengan mengumpulkan bukti pengupahan, menempuh penyelesaian internal, serta melaporkan pelanggaran kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan pemeriksaan dan mediasi. Apabila upaya nonlitigasi tidak menghasilkan penyelesaian, pekerja berhak menempuh jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh kepastian hukum dan pemulihan hak atas upah yang layak.

## DAFTAR PUSTAKA

### Regulasi

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

### Jurnal

Kirti, Harin Nadindra, dan Joko Priyono. 2018. “Mendapat Bayaran di Bawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR).” *Notarius* 11, no. 1: 68–84.

Rosalina, Fifi, Lalu Husni, dan Rina Khairani Pancaningrum. 2022. “Aspek Hukum Pidana terhadap Perusahaan yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Berdasarkan Pasal 90 Juncto Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Education and Development* 10, no. 1 (Januari): 521–525.

### Karya Ilmiah (Skripsi)

Fouk, Ermiana Susanti. 2023. “Penegakan Hukum terhadap Pelaku Tindak Pidana Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum.” Undergraduate Thesis, Universitas Kristen Artha Wacana.

### Artikel Online

Auli, Christha Renata. 2023. “Upah di Bawah Standar Minimum: Ini Langkah Hukumnya.” *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/upah-di-bawah-standar-minimum--ini-langkah-hukumnya-lt4c85f88b626af/>

Dens & Partners Lawfirm. 2025. “Membayar Gaji di Bawah UMR adalah Pelanggaran Hukum yang Bisa Dikenai Sanksi Pidana Penjara hingga 4 Tahun dan Denda Rp400 Juta.” *Dens & Partners Lawfirm*. <https://denslawfirm.com/sanksi-bagi-pengusaha-yang-membayar-di-bawah-umr/>

Mariska. 2025. “Upah di Bawah Standar Minimum: Langkah Hukum yang Dapat Ditempuh Pekerja.” *KontrakHukum*.

<https://kontrakhukum.com/article/upah-dibawah-standar-minimum/>

Permatasari, Erizka. 2021. “Bolehkah Menggaji Karyawan di Bawah Upah Minimum karena Pendapatan Perusahaan Menurun?” *Hukumonline*.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-menggaji-karyawan-di-bawah-upah-minimum-karena-pendapatan-perusahaan-menurun-lt54707e58be701/>