
ANALISIS PROBLEMATIKA KEBIJAKAN UPAH MINIMUM DAN TANTANGAN HUKUM DALAM INDUSTRI PERHOTELAN DI INDONESIA

Abrori

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Cimahi
mas.abrori765@gmail.com

Fitri Melawati

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Cimahi
fitrimelawati@ymail.com

Noviyanti

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Cimahi
nofauz6@gmail.com

Surnadi

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Cimahi
Surnadi001@gmail.com

Article History:

Received: April 12, 2026;

Accepted: May 30, 2026;

Published: June 02, 2026;

Abstract. *The issue of minimum wage policy in Indonesia, particularly within the hospitality industry, remains a complex and ongoing debate. This policy plays a significant role in improving the welfare of workers; however, its implementation faces legal challenges and discrepancies between government regulations and practical realities. This study aims to analyze the problems associated with the minimum wage policy in the hospitality sector and the legal challenges faced by both workers and employers in its enforcement. The research employs a normative juridical approach using library research methods, including an examination of laws and regulations, related literature, and field data regarding the implementation of the minimum wage policy in the hospitality industry. The findings of the study reveal that although the minimum wage policy has been established to protect workers, its implementation remains uncertain. Legal challenges include the misalignment between the government-set minimum wage and the financial capacity of hotels, as well as differing interpretations of existing regulations. Additionally, there are practices of non-compliance by some employers, which adversely affect workers. The study recommends strengthening supervision of minimum wage implementation, simplifying regulations, and tightening sanctions for businesses that violate the rules in order to achieve social justice for workers in the hospitality sector.*

Keywords:

Minimum Wage Policy, Legal Challenges, Hospitality Industry, Worker Welfare, Supervision.

Abstrak. Masalah kebijakan upah minimum di Indonesia, terutama dalam sektor industri perhotelan, terus menjadi perdebatan yang kompleks. Kebijakan ini berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, namun dalam praktiknya, pelaksanaan upah minimum sering kali menghadapi tantangan hukum dan ketidakselarasan antara regulasi pemerintah dan kondisi lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan yang

muncul terkait kebijakan upah minimum di sektor perhotelan dan tantangan hukum yang dihadapi oleh para pekerja serta pengusaha dalam menerapkannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode studi kepustakaan, yang mencakup kajian terhadap peraturan perundang-undangan, literatur terkait, serta data lapangan mengenai penerapan kebijakan upah minimum di industri perhotelan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kebijakan upah minimum telah ditetapkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja, masih terdapat ketidakpastian dalam pelaksanaannya. Beberapa tantangan hukum yang muncul meliputi ketidaksesuaian antara upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dengan kemampuan keuangan hotel, serta perbedaan interpretasi terhadap regulasi yang ada. Selain itu, ada pula praktik penghindaran kewajiban oleh sebagian pengusaha yang berisiko merugikan pekerja. Penelitian ini menyarankan perlunya penguatan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan upah minimum, penyederhanaan regulasi, serta pengetatan sanksi bagi pelaku usaha yang melanggar aturan demi tercapainya keadilan sosial bagi pekerja di sektor perhotelan.

A. PENDAHULUAN

Upah Minimum (UM) merupakan salah satu instrumen kebijakan yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, yang berfungsi untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan memastikan adanya kesetaraan dalam distribusi pendapatan. Namun, implementasi kebijakan UM dalam sektor-sektor tertentu, khususnya industri perhotelan, telah menjadi topik perdebatan yang kompleks. Meskipun pemerintah telah menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebagai acuan standar gaji bagi pekerja, kenyataan di lapangan menunjukkan banyaknya tantangan dalam penerapannya, baik dari sisi hukum maupun pelaksanaan di industri perhotelan (Dwianisa & Andriyani, 2025). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi problematika kebijakan upah minimum di sektor industri perhotelan dan tantangan hukum yang dihadapi dalam implementasinya.

Kebijakan upah minimum di Indonesia telah diatur melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui dengan Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) pada tahun 2020. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dengan menetapkan batasan minimum upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerjanya. Pemberlakuan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah

Minimum Kabupaten/Kota (UMK) juga diatur untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang adil sesuai dengan standar kehidupan yang layak (Hasugian, 2025). Namun, meskipun kebijakan ini sudah ada, implementasinya di industri perhotelan masih menghadapi sejumlah permasalahan.

Industri perhotelan adalah sektor yang sangat bergantung pada tenaga kerja, terutama pekerja dengan gaji yang relatif rendah, seperti pekerja restoran, housekeeping, dan lainnya. Sektor ini juga terkenal dengan jam kerja yang panjang dan sistem kerja yang sering kali bersifat tidak tetap. Dalam konteks ini, kebijakan UM menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-haknya yang layak (Nuraeni, 2020). Namun, beberapa hotel, terutama yang berada di kawasan dengan biaya hidup tinggi, sering mengeluhkan tingginya standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah, yang dianggap tidak sesuai dengan kemampuan finansial mereka. Di sisi lain, beberapa pelaku usaha juga ditemukan menghindari pemberian upah minimum yang sesuai dengan alasan profitabilitas dan persaingan industri (Hutasoit & Dalimunthe, 2026).

Penerapan kebijakan upah minimum dalam industri perhotelan menghadapi tantangan hukum yang cukup besar. Salah satu tantangan terbesar adalah ketidaksesuaian antara peraturan yang ditetapkan pemerintah dengan kondisi pasar kerja dan kemampuan finansial pelaku usaha, khususnya di sektor industri perhotelan (Sugihamretha, 2020). Meskipun regulasi yang ada sudah mengatur tentang kewajiban membayar upah minimum, pada praktiknya, masih banyak pengusaha yang memilih untuk tidak mematuhi ketentuan tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa salah satu penyebab utamanya adalah kelemahan dalam penegakan hukum yang membuat pelanggaran terhadap kebijakan UM tidak mendapatkan sanksi yang sesuai. Beberapa hotel, terutama hotel kecil dan menengah, sering kali melaporkan kesulitan dalam memenuhi kewajiban pembayaran upah minimum yang ditetapkan pemerintah, terutama di daerah dengan tingkat kebutuhan hidup yang lebih tinggi (Susanti, 2023).

Pengawasan terhadap implementasi kebijakan UM di sektor perhotelan juga masih sangat terbatas. Pemerintah daerah yang seharusnya bertanggung jawab dalam pengawasan sering kali mengalami kendala dalam hal sumber daya manusia dan anggaran. Hal ini menyebabkan banyak pengusaha yang melanggar kebijakan ini tidak mendapatkan sanksi yang tegas. Pada kenyataannya, beberapa pekerja pun tidak memiliki pengetahuan yang cukup mengenai hak-hak mereka terkait upah minimum, yang mengarah pada ketidakberdayaan mereka untuk mengajukan klaim terhadap pengusaha yang tidak mematuhi aturan tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan dan rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja dan pengusaha menghambat efektivitas kebijakan upah minimum dalam sektor perhotelan (Tjakradirana, 2024).

Ketimpangan dalam implementasi kebijakan upah minimum di sektor perhotelan juga merupakan hal yang perlu menjadi perhatian serius. Berdasarkan data awal dilapangan, ditemukan bahwa ada disparitas yang signifikan antara hotel-hotel besar dengan hotel-hotel kecil dalam hal pemberian upah (Nurhadiyanto, 2019). Hotel-hotel besar yang memiliki lebih banyak sumber daya dan lebih banyak tamu cenderung lebih mampu untuk memenuhi standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Namun, hotel-hotel kecil yang mengandalkan jumlah pekerja yang sedikit dan tingkat okupansi yang rendah sering kali mengabaikan kewajiban ini dengan alasan biaya operasional yang terbatas (Julianto & Suparno, 2016). Dalam beberapa kasus, pelaku usaha kecil ini memilih untuk membayar upah yang lebih rendah dari ketentuan yang berlaku, atau bahkan menerapkan sistem pengupahan yang lebih fleksibel namun tidak sesuai dengan peraturan yang ada.

Selain itu, banyak pekerja yang tidak mendapatkan upah sesuai dengan standar yang ditetapkan juga disebabkan oleh praktik kerja tidak tetap (casual) atau perjanjian kerja yang tidak jelas. Banyak pekerja yang terpaksa menerima kondisi tersebut karena kurangnya pengetahuan tentang hak-hak mereka atau karena mereka tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih baik. Praktik seperti ini mengarah pada ketidakadilan sosial dan berpotensi menyebabkan

peningkatan angka kemiskinan di kalangan pekerja di sektor perhotelan (Maipita, 2012).

Meskipun sudah ada regulasi yang mengatur mengenai upah minimum di Indonesia, implementasinya dalam industri perhotelan masih jauh dari sempurna. Pengetatan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih tegas diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan upah minimum dapat diterapkan dengan adil dan merata. Salah satu langkah yang direkomendasikan dalam penelitian ini adalah peningkatan koordinasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan lembaga pengawasan lainnya untuk memastikan pelaksanaan kebijakan yang lebih efektif (Susilowati, 2019). Selain itu, pengusaha juga perlu diberi pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya penerapan upah minimum sebagai bagian dari tanggung jawab sosial mereka terhadap pekerja. Tanpa adanya pengetatan dalam pengawasan dan penegakan hukum, kebijakan upah minimum akan sulit untuk diterapkan secara adil di seluruh sektor industri perhotelan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis problematika kebijakan upah minimum dan tantangan hukum yang dihadapi oleh industri perhotelan di Indonesia. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam permasalahan yang terkait dengan implementasi kebijakan upah minimum serta tantangan hukum yang muncul dalam sektor perhotelan, terutama yang berkaitan dengan kepatuhan pelaku usaha dan perlindungan bagi pekerja. Metode penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan berbagai pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan upah minimum, termasuk pengusaha perhotelan, pekerja hotel, serta tenaga ahli di bidang ketenagakerjaan dan hukum. Wawancara dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi perspektif dan pengalaman responden secara lebih fleksibel dan mendalam. Selain itu,

penelitian ini juga melibatkan observasi langsung terhadap beberapa praktik pengupahan di hotel-hotel yang menjadi sampel penelitian untuk memahami implementasi kebijakan upah minimum di lapangan.

Data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi terhadap peraturan perundang-undangan terkait, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law), laporan-laporan pemerintah mengenai upah minimum, serta data dan laporan terkait dari Kementerian Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan, dan asosiasi perhotelan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik, di mana data yang diperoleh dikelompokkan ke dalam tema-tema utama, yaitu tantangan hukum dalam kebijakan upah minimum, ketidakpatuhan pengusaha, serta kesenjangan antara regulasi dan implementasi di lapangan. Temuan-temuan ini kemudian dianalisis untuk memberikan rekomendasi terhadap kebijakan pengupahan yang lebih efektif dan adil bagi pekerja di sektor perhotelan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Kebijakan Upah Minimum dalam Industri Perhotelan

Salah satu masalah utama dalam implementasi kebijakan upah minimum di Indonesia, khususnya di sektor perhotelan, adalah ketidaksesuaian antara peraturan yang ada dengan kondisi nyata di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang upah minimum, penerapannya dalam industri perhotelan masih menghadapi banyak kendala (Santoso et al., 2024). Banyak hotel, terutama yang berada di daerah dengan biaya hidup tinggi, melaporkan kesulitan dalam memenuhi standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah.

Hasil wawancara dengan pengusaha hotel menunjukkan bahwa salah satu alasan utama mereka tidak dapat memenuhi upah minimum adalah

tingginya biaya operasional yang harus dikeluarkan, termasuk biaya tenaga kerja yang cukup besar. Sementara itu, hasil wawancara dengan pekerja menunjukkan bahwa banyak di antara mereka yang menerima upah di bawah standar yang ditetapkan pemerintah. Bahkan, pekerja di hotel-hotel kecil dan menengah sering kali tidak mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Sulasmini et al., 2015).

Pengawasan terhadap implementasi kebijakan upah minimum juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian antara regulasi dan praktik di lapangan. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah, melalui Dinas Ketenagakerjaan dan BPOM, masih terbatas pada sektor-sektor tertentu dan tidak menyeluruh (Ramadhani et al., 2023). Terutama pada usaha perhotelan kecil dan menengah, pengawasan terhadap implementasi kebijakan ini sangat lemah.

Ketidaksesuaian antara tingkat pemahaman pelaku usaha dan pekerja mengenai kebijakan upah minimum. Banyak pengusaha yang menganggap bahwa upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah terlalu tinggi untuk mereka terapkan, terutama di sektor hotel yang sering kali bergantung pada tingkat okupansi yang tidak stabil (Candrasa, 2022). Sebaliknya, banyak pekerja yang tidak menyadari hak-hak mereka terkait dengan upah minimum dan sering kali menerima keadaan ini karena kurangnya informasi atau pemahaman.

Sejumlah pekerja di sektor perhotelan juga dihadapkan pada masalah terkait bentuk hubungan kerja yang tidak jelas, seperti pekerja kontrak atau paruh waktu, yang kerap kali tidak mendapatkan hak yang sesuai dengan standar upah minimum (Fathihani et al., 2024). Penelitian ini menemukan bahwa praktik semacam ini umum ditemukan pada hotel-hotel kecil dan menengah, di mana sistem kontrak atau pekerja lepas lebih sering digunakan daripada sistem kerja tetap yang memberikan hak-hak lebih jelas terkait upah dan tunjangan lainnya.

Upah yang tidak sesuai dengan ketentuan ini tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga menciptakan ketidakadilan dalam dunia kerja. Dengan ketidakpastian dalam pengupahan, pekerja perhotelan menghadapi kesulitan ekonomi yang mengurangi daya beli mereka. Selain itu, ketidakpastian ini dapat merusak motivasi kerja, yang akhirnya berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada tamu hotel (Tahir & Hamid, 2024).

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya disparitas antara hotel besar dan hotel kecil dalam penerapan kebijakan upah minimum. Hotel besar cenderung lebih mampu memenuhi ketentuan upah minimum karena memiliki sumber daya yang lebih besar, sementara hotel kecil yang memiliki sumber daya terbatas seringkali mengabaikan kewajiban ini (Zulaiha & Siregar, 2025). Hal ini menciptakan ketidaksetaraan dalam pemberian upah antara pekerja di hotel besar dan pekerja di hotel kecil.

Meskipun sektor perhotelan memiliki regulasi yang mengatur tentang upah minimum, banyak hotel yang memilih untuk mengurangi biaya operasional mereka dengan cara mempekerjakan pekerja tanpa kontrak atau memberikan gaji di bawah upah minimum dengan dalih mengurangi biaya. Praktik ini sering kali tidak terdeteksi oleh pihak berwenang karena terbatasnya pengawasan yang dilakukan terhadap hotel-hotel yang lebih kecil (Imsar, Nasution J.& Ndraha, 2022).

Sebagai tambahan, banyak pekerja yang terjebak dalam sistem kerja yang tidak memadai, seperti kerja paruh waktu atau sistem kerja lepas. Sistem kerja seperti ini sering kali membuat pekerja kehilangan hak-hak dasar mereka, termasuk jaminan sosial dan kesejahteraan, yang seharusnya menjadi bagian dari hak mereka sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. Permasalahan utama dalam implementasi kebijakan upah minimum di industri perhotelan Indonesia terletak pada ketidaksesuaian antara regulasi yang ada dengan kondisi riil di lapangan. Ketidaksesuaian ini tidak hanya disebabkan oleh ketidakmampuan pengusaha, tetapi juga oleh kelemahan dalam pengawasan, pemahaman

yang kurang memadai tentang regulasi, serta praktik-praktik yang melanggar aturan yang dilakukan oleh sejumlah pelaku usaha.

2. Tantangan Hukum dalam Penegakan Kebijakan Upah Minimum di Industri Perhotelan

Penegakan hukum terkait kebijakan upah minimum di industri perhotelan Indonesia menghadapi sejumlah tantangan yang cukup besar. Meskipun terdapat peraturan yang jelas mengenai upah minimum, seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, implementasi dan penegakannya masih jauh dari harapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan dan lembaga terkait lainnya tidak cukup efektif dalam memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan secara konsisten di seluruh sektor industri perhotelan (Sunarya & Rusydiana, 2022).

Salah satu tantangan utama dalam penegakan hukum adalah ketidakjelasan dalam implementasi kebijakan. Meskipun pemerintah menetapkan UMP dan UMK sebagai standar, sering kali terdapat perbedaan interpretasi di tingkat lokal mengenai berapa besar nilai yang seharusnya dibayar kepada pekerja. Pemerintah daerah terkadang mengeluarkan kebijakan yang tidak sesuai dengan kondisi lapangan, yang menyebabkan kebingungannya para pelaku usaha dan pekerja dalam menjalankan peraturan ini. Kurangnya personel yang terlatih untuk mengawasi sektor perhotelan menjadi kendala lain dalam penegakan hukum. Hasil wawancara dengan beberapa pihak terkait menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan sering kali kekurangan staf dan anggaran untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan yang memadai terhadap sektor perhotelan. Hal ini menyebabkan pelaku usaha yang melanggar kebijakan upah minimum tidak terdeteksi dengan cepat, sehingga pelanggaran terus berlangsung tanpa mendapatkan sanksi yang sesuai.

Praktik pelanggaran yang ditemukan selama penelitian juga menunjukkan bahwa banyak pengusaha yang melakukan tindakan

penghindaran dengan mempekerjakan pekerja tanpa kontrak atau dalam bentuk pekerjaan paruh waktu, yang memudahkan mereka untuk menghindari kewajiban membayar upah sesuai ketentuan (Azzahra & Wibawa, 2021). Praktik semacam ini sering kali tidak terdeteksi oleh pengawasan yang lemah, dan meskipun ada pelanggaran, sanksi yang diberikan tidak cukup untuk menghentikan perilaku tersebut.

Hasil penelitian juga mengungkapkan adanya ketidakpastian hukum dalam sistem pengupahan yang berlaku di sektor perhotelan. Beberapa pengusaha mengklaim bahwa mereka terpaksa membayar pekerja dengan upah rendah atau tidak memenuhi ketentuan upah minimum karena ketidakpastian dalam penerapan kebijakan upah minimum yang disesuaikan dengan keadaan ekonomi di lapangan. Hal ini menjadi alasan utama mengapa banyak pekerja tidak menerima upah yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Ndraha et al., 2024). Hasil wawancara dengan beberapa pengusaha menunjukkan bahwa meskipun mereka menerima teguran atau denda ringan, mereka tetap melanjutkan praktik-praktik yang merugikan pekerja tanpa rasa takut akan sanksi lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa sanksi yang ada belum memberikan efek jera yang signifikan kepada pengusaha yang melanggar peraturan.

Berdasarkan temuan ini, penegakan hukum yang lebih tegas dan sistematis diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan upah minimum diterapkan secara adil di seluruh sektor perhotelan. Penelitian ini merekomendasikan agar pengawasan terhadap implementasi kebijakan upah minimum diperketat dengan melibatkan lebih banyak personel yang terlatih dan memberikan pelatihan kepada pengusaha perhotelan mengenai kewajiban mereka dalam memberikan upah yang sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah.

Selain itu, sanksi terhadap pelanggaran juga perlu ditingkatkan dengan penerapan denda yang lebih berat atau sanksi pidana bagi pengusaha yang sengaja melanggar kebijakan ini. Hal ini diharapkan dapat memberi efek jera kepada pelaku usaha dan memperbaiki kondisi

kesejahteraan pekerja di industri perhotelan. Dengan adanya penegakan hukum yang lebih kuat, diharapkan pengusaha akan lebih patuh terhadap peraturan dan memberikan upah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi berbagai permasalahan terkait implementasi kebijakan upah minimum di sektor perhotelan Indonesia serta tantangan hukum yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Indonesia telah memiliki regulasi yang jelas mengenai upah minimum, penerapannya di industri perhotelan masih menghadapi banyak kendala. Salah satu masalah utama adalah ketidaksesuaian antara peraturan pemerintah dengan kondisi riil di lapangan, terutama terkait dengan ketidakmampuan beberapa pengusaha untuk memenuhi standar upah minimum yang ditetapkan. Banyak pengusaha, terutama di sektor hotel kecil dan menengah, menganggap bahwa upah minimum yang ditetapkan pemerintah terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kapasitas finansial mereka.

Pengawasan yang lemah dan kurangnya penegakan hukum menjadi faktor utama yang memperburuk situasi ini. Meskipun kebijakan tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, implementasinya di lapangan sering kali tidak efektif karena minimnya sumber daya manusia dan anggaran yang dialokasikan untuk pengawasan. Praktik penghindaran kewajiban oleh pelaku usaha juga ditemukan, seperti pemberian upah di bawah standar atau penggunaan sistem kontrak yang tidak sesuai dengan regulasi yang ada.

REFERENSI

- Azzahra, B., & Wibawa, I. (2021). Strategi Optimalisasi Standar Kinerja Umkm Sebagai Katalis Perekonomian Indonesia Dalam Menghadapi Middle Income Trap 2045. *Inspire Journal*, 1(1), 75–86.
- Candrasa, L. (2022). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pariwisata Di Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi (Jisma)*, 1(3), 159–168.
- 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.

- Fathihani, F., Randyantini, V., & Saputri, I. P. (2024). Penyuluhan Model Bisnis Hijau Umkm Dalam Mendorong Transformasi Ekonomi Hijau. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi Dan Inovasi Ipteks*, 2(2), 361–367. <https://doi.org/10.59407/jpki2.v2i2.573>
- Hasugian, Y. E. (2025). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xxi/2023 Terhadap Upah Minimum Sektorial Di Sumatera Utara. *Neoclassical Legal Review: Journal Of Law And Contemporary*, 04(02), 92–105.
- Hutasoit, H. F. Y. P. B., & Dalimunthe, M. B. (2026). Analisis Pengaruh Perkembangan Sektor Pariwisata, Pdrb, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Samosir. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 13(4), 1012–1019.
- Imsar, Nasution J.& Ndraha, A. A. (2022). Analisis Pengaruh Pembiayaan Paket Masa Depan (Pmd) Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Dan Peningkatan Pendapatan Nasabah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Btpn Syariah Mms Medan Marelan). *Alfida Amilah Ndraha*, 3, 86.
- Julianto, F. T., & Suparno. (2016). Analisis Pengaruh Jumlah Industri Besar Dan Upah Minimum Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(September).
- Maipita, I. (2012). Simulasi Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap Tingkat Pendapatan Dan Kemiskinan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 12(80).
- Ndraha, A. B., Zebua, D., Zega, A., & Zebua, M. K. (2024). Dampak Ekonomi Digital Terhadap Pertumbuhan Umkm Di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 27–32. <https://doi.org/10.70134/jukoni.v1i1.23>
- Nuraeni, Y. (2020). Analisis Terhadap Undang Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4 . 0 Analysis Of The Indonesian Labor Law In Facing The Challenges Of The Industrial Revolution 4 . 0. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1), 1–12.
- Nurhadiyanto, L. (2019). Viktimisasi Struktural Terhadap Pekerja Twin Plaza Hotel Terkait Standar Upah Minimum Sektorial Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Anomie*, 1(3), 143–157.
- Ramadhani, Z. A., Alidha, S. Y., & Furqan, A. (2023). Kajian Literatur Tuntutan Hak Tenaga Kerja Pariwisata Di Indonesia. *Jurnal Abdimas*

Pariwisata, 4(2), 169–178. <https://doi.org/10.36276/Jap.V4i2.426>

- Santoso, I. B., Triyunarti, W., Azizah, F. N., Farhani, A., & Juaeni, A. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Pariwisata Pasca Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. *Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (Snpk)*, 3(April), 647–658.
- Sugihamretha, I. D. G. (2020). Respon Kebijakan: Mitigasi Dampak Wabah Covid-19 Pada Sektor Pariwisata. *The Indonesian Journal Of Development Planning*, 1v(2), 191–206.
- Sulasmini, N. M. A., Semara, I. M. T., & Wijaya, A. A. G. (2015). Pengaruh Surat Edaran Menpan-Rb Nomor 11 Tahun 2014 Terhadap Tingkat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Karyawan Hotel Di Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 6(1), 33–42.
- Sunarya, S. L., & Rusydiana, A. S. (2022). A Qualitative Review On Islamic Sustainable Finance. *Al-Muzara'ah*, 10(2), 197–212. <https://doi.org/10.29244/Jam.10.2.197-212>
- Susanti, M. S. A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pariwisata Di Jawa Timur. *Journal Of Development Economic And Social Studies*, 2(3), 522–538.
- Susilowati, L. (2019). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Bidang Industri Di Indonesia. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 222–230.
- Tahir, T., & Hamid, S. H. A. (2024). Maqasid Al-Syari'ah Transformation In Law Implementation For Humanity. *International Journal Ihya' Ulum Al-Din*, 26(1), 119–131. <https://doi.org/10.21580/Ihya.26.1.20248>
- Tjakradirana, E. (2024). Government Policy In Determining The Decent Wage In The Era Of Industrial Revolution 4.0 Kebijakan Pemerintah Dalam Menetapkan Upah Minimum Yang Layak Di Era Revolusi Industri 4.0. *Mendapo: Jurnal Of Admiistrasi Law*, 5(3), 224–240.
- Zulaiha, H., & Siregar, S. (2025). Studi Komparasi Prinsip-Prinsip Keuangan Islam Dengan Sustainable Finance Dalam Islam. *Adpertens: Jurnal Ekonomi Dan ...*, 2(2), 147–159. <https://ejournal.yayasanbhz.org/index.php/Adpertens/article/view/315%0ahttps://ejournal.yayasanbhz.org/index.php/Adpertens/article/download/315/183>