

KEDUDUKAN TENAGA KERJA UPAHAN UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN

Silvester Magnus Loogman Palit

silvesterpalit@gmail.com

Dosen Fakultas Hukum Universitas Cenderawasih

Tumian Lian Daya Purba

tlpurba@gmail.com

Dosen Fakultas Hukum Universitas Cenderawasih

Abstrak:

Upah menjadi tujuan utama setiap tenaga kerja, yaitu balas jasa yang didapat tenaga kerja dari pemberi kerja dalam hubungan kerja yang tertuang dalam suatu perjanjian kerja. Pemberi kerja dalam memberikan upah harus memperhatikan tiga aspek antara lain aspek teknis, aspek ekonomis dan aspek hukum. Semua aspek ini harus saling berkaitan dalam pemberian upah kepada tenaga kerja tidak satupun boleh dihilangkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan mewawancarai beberapa tenaga kerja kontrak yang dibawa dari daerah luar Papua untuk di pekerjakan di Papua. Juga dengan menggunakan studi kepustakaan dengan menggunakan pendekatan dalam pengumpulan bahan, materi dan data yang berkaitan dengan pengupahan tenaga kerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa apabila tenaga kerja yang digunakan pemberi kerja dari luar daerah tempat kerjanya misalnya dari daerah Sumatera ke Papua maka seharusnya pemberi kerja memberikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum daerah tempat tujuan kerja tenaga kerja tersebut. Sistem diperlukan agar penetapan upah berada di atas kebutuhan hidup minimum tenaga kerja. Pemberlakuan upah minimum melalui sistem pengupahan juga diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan mengupayakan pemerataan pendapatan dalam rangka menciptakan keadilan sosial.

Kata kunci: Upah; Tenaga kerja; Upahan

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Salah satu tujuannya adalah memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun non materiil. Pembangunan manusia seutuhnya secara jasmani dan rohani sebagai masyarakat yang beradab dan berkeadilan sosial. Hal yang tidak dapat diberi pengertian secara terperinci adalah keadilan itu sendiri, karena pada dasarnya keadilan itu sendiri hanya dapat mencerminkan bagaimana pertumbuhan ekonomi itu dapat dinikmati seluruh lapisan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali.

Pembangunan secara merata di seluruh tanah air dapat mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pembangunan dapat dinikmati seluruh rakyat Indonesia, Pembangunan itu menjadi salah satu upaya pemerintah mewujudkan kesejahteraan sosial bagi rakyat Indonesia. Kesejahteraan rakyat secara pribadi atau keluarga dapat terwujud maka setiap orang harus melakukan berbagai upaya seperti bekerja. Seseorang harus menyalurkan semua energi dan

pikirannya sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan (skill) yang dimiliki dalam bekerja. Semua hasil yang dilakukan seseorang dengan bekerja akan memperoleh upah atau imbalan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup seseorang harus bekerja dan mendapatkan upah. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ini yang menjadi landasan dalam menentukan upah tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan setiap tenaga kerja. Upah diterima oleh tenaga kerja dari pemberi pekerjaan yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja. Penentuan besarnya upah disesuaikan dengan standar upah minimum yang berlaku dimana tenaga kerja tersebut bekerja bukan asal darimana tenaga kerja itu direkrut atau asal tenaga kerjanya dikumpulkan.

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat

diberikan dalam proses produksi. Kedua dari sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹

Jika diperhatikan dari hakekat hubungan kerja, hubungan pemberi kerja dengan tenaga kerja sama dihadapan hukum yang biasa disebut secara yuridis formal. Namun secara yuridis sosiologis tidaklah demikian, karena pemberi kerja akan memiliki kedudukan yang lebih berkuasa daripada tenaga kerja. Hubungan yang bersifat subordinatif atau vertical kebawah ini merupakan hubungan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja menyebabkan kedudukan keduanya tidak sama derajat keduanya. Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) terlihat jelas bahwa disini dapat diperhatikan bawa hubungan antara

pemberi kerja dengan tenaga kerja hanya sejauh perjanjian, karena upah yang diterima tenaga kerja dari pemberi kerja hanya yang sesuai dengan perjanjian kerja.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.²

Hubungan kerja adalah pengupahan, tanpa upah tidak ada hubungan kerja. Hal yang paling mutlak dalam hubungan kerja adalah upah. Menurut Abdul hakim, pemeberian upah kepada tenaga kerja yang oleh pemberi kerja harus melihat beberapa aspek antara lain: ³

¹ Sonny Sumarsono, 2003, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Graha Ilmu, hlm 4

² Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada,

hlm. 799

³ Abdul Hakim, 2006, Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah JRBI Volume 2, Nomor 2 Juli 2006; 165 - 180

- a. Aspek Teknis, merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah dilakukan;
- b. Aspek ekonomis, suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro. Kemudian, secara operasional mempertimbangkan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan implementasi di lapangan;
- c. Aspek hukum, meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.

Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 dan pasal 2 ayat (1) PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak

bagi kemanusiaan. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi. Setiap pekerja berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 menyatakan bahwa, Hak pekerja atas upah, timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 menegaskan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Sementara upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih harus berpedoman pada struktur dan skala upah yang wajib disusun dan diterapkan oleh perusahaan.

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja mengubah berupa:

- a. Hanya terdapat Upah Minimum Berdasarkan Wilayah, yaitu Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- b. Penetapan Upah Minimum didasarkan oleh besaran

makro (PE atau Inflasi) dengan menggunakan Formula Perhitungan Upah Minimum.

- c. Pengaturan Upah pada Usaha Mikro dan Kecil dikecualikan dari Upah Minimum, yang besarnya disepakati harus diatas persentase tertentu dari rata-rata konsumsi.
- d. Pengaturan Upah dapat dibayarkan secara perjam.
- e. Tugas dan Fungsi Dewan Pengupahan.

Defenisi konseptual akan Upah Minimum adalah upah terendah yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh di suatu wilayah. Semua regulasi Pemerintah seolah lepas tangan dari tanggungjawabnya untuk mengelola dengan baik upah tenaga kerja. Pada akhirnya, tenaga kerja dijadikan korban, dengan diberikan upah minimum yang rendah yang di tentukan dalam suatu wilayah tertentu, yang menjadi kesempatan buat pemberi kerja melakukan kebijakan yang hanya melihat kepentingan pemberi kerja saja tanpa memperhatikan kepentingan tenaga kerja dalam perusahaannya. Padahal pemerintah memberikan berbagai

kemudahan dalam memajukan berbagai usaha dengan mempermudah mambuka lapangan kerja namun kadang pemberi kerja tidak menjamin kesejahteraan tenaga kerja.

B. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, dan studi yuridis empiris. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan. Pendekatan studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah (terutama) data sekunder berupa peraturan perundang-undangan di bidang tenaga kerja (meliputi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja), buku referensi, majalah, hasil pengkajian, artikel, dan referensi lainnya yang terkait ketenagakerjaan.

Selain itu, data primer lapangan yang disebut dengan pendekatan yuridis empiris diperoleh melalui peran serta tanaga kerja yang bekerja melalui rekrutmen dengan dari satu wilayah ke wilayah tertentu

dengan tujuan pemberi kerja untuk mendapat untung yang lebih besar dan tenaga kerja mudah dikendalikan tanpa memperhatikan kesejahteraan. Wawancara ini dilakukan dengan 50 (lima puluh) karyawan dari 10 tempat kerja. Pendekatan Observasi yang disebut juga dengan pengamatan secara langsung, yaitu pendekatan dengan cara pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Setelah data penelitian diperoleh baik melalui penelitian kepustakaan buku maupun penelitian lapangan (sosiologis) maka data tersebut diolah dengan cara disusun dan diklasifikasikan secara sistematis. Sesudah itu maka data tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif hukum yaitu memberi penjelasan secara deskriptif tentang kedudukan tenaga kerja upahan untuk meningkatkan kesejahteraan di Kota Jayapura Provinsi Papua.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Pengertian tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk

sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka mengganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah sedang bekerja. Yang telah bekerja dan sedang mencari kerja yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁴

Pendefinisian tentang upah sangat berbeda-beda, penyebabnya adalah perbedaan sudut pandang dalam merumuskan pengertian dari berbagai pihak. Baik dari pemerintah, pemberi kerja dan tenaga kerja. Jika pemberi kerja mendefinisikan upah, maka upah adalah upah yang diberikan kepada tenaga kerja oleh pemberi kerja terhadap produksi barang dan jasa yang menguntungkan bagi pemberi kerja. Dari pemerintah menyatakan bahwa upah adalah penghasilan yang diperoleh tenaga kerja yang merupakan komponen penting dalam kegiatan perekonomian.

⁴ Sonny Sumarsono, 2003, *Ekonomi Manajemen & Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm. 10

Sedangkan dari tenaga kerja itu sendiri mendefenisikan upah adalah kelangsungan hidup dan keluarganya. digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Tenaga kerja dengan upah yang diterima tidak mencukupi dan tidak cukup layak bagi kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, namun tenaga kerja harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya dengan cara mencurahkan seluruh tenaga dan pikiran.

Pemberi kerja memberi upah ketenaga kerja sebagai balas jasa, atas prestasinya yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja. Pekerja seharusnya diberi dengan keadaan keluarganya seperti biaya hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan yang mengikat, hasil kerja tenaga kerja, pendapat dari serikat tenaga kerja dan serikat pemberi kerja dan apa yang dikerjakan atau jenis pekerjaan apa yang dilakukan. Upah yang terima oleh pekerja dibedakan atas dua macam yaitu:⁵

- a. Upah Nominal yang artinya upah yang diterima tenaga kerja dari pemberi kerja dinyatakan dalam

bentuk uang yang terima secara rutin oleh pekerja.

- b. Upah Riil yang artinya upah yang diterima pekerja berdasarkan berdasarkan barang dan jasa yang diterima pekerja.

Pasal 1 Angka 10 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, hak yang diterima pekerja dalam bentuk uang dari pemberi kerja disebut dengan upah. Upah dibayar berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, kesepakatan dan tunjangan bagi pekerja dan keluarnya atas pekerjaan yang akan sudah dilakukan dan yang akan dilakukan.

Pasal 81 No. 24 UU Cipta Kerja atas Perubahan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi

⁵ Veronika Nugraheni Sri Lestari, dkk. 2017. Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam,

kemanusiaan

3. Kebijakan yang dimaksud meliputi:
 - a. Struktur dan Skala upah;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak termasuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - d. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - e. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - f. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan mengatur bahwa

1. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas kehidupan yang layak.
2. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.

Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur bahwa :
Ketentuan pengupahan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil, upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan pemberi kerja dengan tenaga kerja, tingkat upah harus sesuai dengan rata-rata konsumsi masyarakat.

Banyak definisi dan aturan yang sangat berbeda dalam hal upah, sehingga banyak sudut pandang yang berbeda-beda jadi definisi pengupahan seharusnya melibatkan antara pemerintah, pemberi kerja dan tenaga kerja itu sendiri. Pemberi kerja selalu memandang bahwa upah dapat diberikan kepada tenaga kerja apabila pemberi kerja menguntungkan, pemerintah selalu menilai upah tenaga kerja sebagai bentuk penghasilan yang diperoleh tenaga kerja merupakan komponen penting dalam kegiatan perekonomian dan Tenaga kerja memandang bahwa upah adalah hal pokok terpenting dalam keberlangsungan hidup dan keluarganya.

Prestasi kerja tenaga kerja seharusnya mampu memberikan tambahan nilai akan upah tenaga kerja tersebut, sehingga upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan keseimbangan prestasi yang dikerjakan oleh tenaga kerja. Harus diperhatikan prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban pemberi kerja dengan tenaga kerja ditetapkan sebagai dasar penetapan upah yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja tersebut. Banyaknya tenaga kerja yang diberi perjanjian kerja yang mengharuskan ditanda tangan demi keberlangsungan hidup, yang dengan kata lain “daripada tidak kerja”. Hal ini yang selalu membuat tenaga kerja harus melakukan pekerjaan meskipun balas jasa yang mereka terima tidak sesuai dengan yang telah mereka lakukan dalam bekerja.

Dengan demikian Pemerintah harus memperhatikan bahwa pemberi kerja mempunyai tanggung jawab untuk membayar upah sesuai dengan upah minimum dimana tenaga kerja itu bekerja bukan dari mana tenaga kerja itu di rekrut atau dibawa oleh pemilik pekerjaan. Pemerintah harus mengupayakan perbaikan kesejahteraan tenaga kerja maka tenaga kerja akan dapat memenuhi

kewajibannya. Faktor utama untuk tenaga kerja untuk membiayai keberlangsungan hidup tenaga kerja dan keluarganya bahwa pada hakekatnya fungsi Upah merupakan perwujudan keadilan sosial, pemenuhan kebutuhan dasar, pendorong produktivitas kerja, dan skala upah.

Ketentuan yang seharusnya mewajibkan para pemberi kerja dalam menyusun struktur dan skala upah dengan pengenaan sanksi tertentu, tanpa harus berbelit belit. Permasalahan dalam upah terhadap tenaga kerja banyak terjadi namun karena lamanya proses dalam mempertahankan hak tenaga kerjanya, para tenaga kerja menerima dengan keadaan meskipun sudah dirugikan pihak pemberi kerja. Meskipun demikian dalam mewujudkan hubungan Industrial yang armonis dan tidak berkesenjangan, dan kecemburuan sosial diantara tenaga kerja, perlu diatur struktur dan skala upah diantara tenaga kerja baik dari segi golongan, jabatan, masa kerja , Pendidikan, wilayah tempat dimana dia bekerja dan prestasi kerja tenaga kerja. Tentu aja pemilik kerja bisa memberi tambahan gaji atau yang biasa disebut *reward*, memberi sanksi (*Punishment*)

jika ada tenaga kerja yang melanggar ketentuan yang ditetapkan dalam standart operasional pekerjaan.

Mengenai penyusunan struktur dan skala upah tidak efektif, karena tidak adanya sanksi yang diberikan kepada pemberi kerja yang tidak melaksanakan struktur upah dan skala upah. Jika sanksi jelas ada dan tidak memakan waktu lama dengan berbagai proses dan pemerintah juga tidak terlalu jauh untuk mencampuri pemberian upah antara tenaga kerja dengan pemberi kerja. Mekanismenya ditentukan apa sanksi jika tidak dilaksanakan dalam hal pengupahan terhadap tenaga kerja, khusus tenaga kerja dengan asa kerja baru dibawah satu tahun (*Frest Graduate*) diberi upah sesuai dengan kebijakan pemilik kerja. Namun jika diatas satu tahun, maka akan mengikuti semua profesionalitasnya dan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan keluarganya yang mensejahterahkan. Tujuan kesejahteraan adalah menciptakan motivasi sehingga menjadi pendorong kerja bagi tenaga kerja.

D. PENUTUP

Perlindungan tenaga kerja melaui upah dalam suatu sistem pengupahan harus sesuai dengan upah minimum regional dimana

tenaga kerja itu bekerja bukan dari mana pekerja itu di rekrut dan dibuat dalam suatu perjanjian kerja. pemberi kerja seharusnya memperhatikan komoditas ekonomi tempat kerja tenaga kerja tersebut. jika sudah ditetapkan maka semua pemilik kerja harus mematuhiya meskipun dalam perjanjian kerja para teaga kerja sudah menandatangani perjanjian kerja. menyangkut pengupahan ini telah diatur dalam Pasal 81 No. 24 Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. Upah yang diterima tenaga kerja berdasarkan system pengupahan regional tidak hanya memenuhi kesejahteraan tenaga kerja tetapi juga anggota keluarganya.

Penetapan upah Meskipun demikian dalam mewujudkan hubungan Industrial yang harmonis dan tidak berkesenjangan, dan kecemburuan sosial diantara tenaga kerja, perlu diatur struktur dan skala upah diantara tenaga kerja baik dari segi golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan, wilayah tempat dimana dia bekerja dan prestasi kerja tenaga kerja.

Daftar Pustaka

Buku:

Sonny Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sonny Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen & Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Veithzal Rivai. 2009. *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

Veronika Nugraheni Sri Lestari, dkk. 2017. *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol.8, No. 2 hal 148

Abdul Hakim. 2006. Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah JRBI Volume 2, Nomor 2 Juli 2006;165 - 180

Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan.