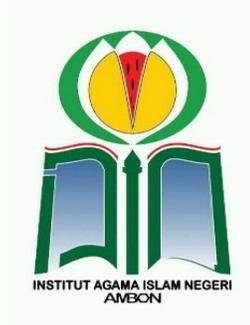


**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM
SISTEM PENGUPAHAN PADA PT SMAGLOBAL FOOD**



PROPOSAL

Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)
Progra Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh :

Wahyuni Kaimudin

Nim : 200101007

Dosen Pembimbing:

1. Dr. Tuti Haryanti, S.H.,M.H
2. Muhammad Saleh Suat, MH

**FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON**

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbingan Proposal kepada mahasiswa atas nama Wahyuni Kaimudin, NIM 200101007, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah pada Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi proposal yang bersangkutan dengan judul "**Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Sistem Pengupahan Pada Pt Smaglobal Food**". memandang bahwa Proposal tersebut telah memenuhi syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diujikan ke seminar Proposal.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk pross lebih lanjut.

Ambon, 15 Desember 2023

MENYETUJUI

Pembimbing I



Dr. Tuti Haryanti, S.H., M.H.
NIP. 198501272009122005

Pembimbing II



Muhammad Saleh Suat, MH
NIP. 19880325202012121002

Mengetahui

Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Tuti Haryanti, S.H., M.H.
NIP. 198501272009122005



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Pengertian Judul.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Pengertian Pengupahan	13
C. Pengertian Tenaga Kerja.....	17
D. Hak-hak Tenaga Kerja	20
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Sumber Data.....	24
C. Teknik Pengumpulan Data.....	25
D. Teknik Analisa Data.....	26
DAFTAR PUSTAKA	27

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Dalam hal ini manusia memerlukan orang lain untuk menjalankan kehidupan sehari-hari. Kondisi sosial merupakan sesuatu yang berkaitan dengan keadaan atau situasi dalam masyarakat yang berhubungan dengan keadaan sosial. Kondisi sosial melingkupi semua hal yang berkaitan dengan masyarakat mulai dari pendidikan, kultur maupun perekonomian. Salah satu sumber ekonomi Indonesia adalah pengolahan sumber daya alam. Selain itu, di dalam pengolahan sumber daya alam terdapat orang yang bekerja sebagai buruh. Tentunya, buruh juga membutuhkan proses dan usaha untuk mendapatkan upah.¹

Salah satu program pembangunan yang mendapat perhatian cukup besar dari pemerintah adalah pengolahan sumber daya alam. Pengolahan sumber daya alam ditandai dengan berdirinya perusahaan-perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil dengan berbagai jenis pola kegiatan usaha. Perusahaan-perusahaan tersebut didirikan dengan tujuan yang sama yaitu untuk dapat mencapai tingkat keuntungan yang optimal, kegiatan usaha yang efisien serta dapat menjaga

¹ Suardi, Suardi, Herdiyanti Ramlan, and Kiki Reskiana. "Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Buruh Industri Menghadapi Pandemi Covid-19 di Kota Makassar." *Aksiologi: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2.2 (2022): hlm.83

kelangsungan usahanya untuk jangka panjang.² Suatu perusahaan, baik kecil maupun besar, tidak akan terlepas dari adanya suatu rencana dan pengendalian, untuk setiap perusahaan berbeda-beda tergantung pada besar kecilnya perusahaan, Salah satu aktivitas dalam perusahaan yaitu pembayaran upah. Pembayaran upah memerlukan perencanaan dan pengendalian yang baik. Hal ini disebabkan karena biaya upah merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk keperluan tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan selalu ada dalam perusahaan.³

Menurut Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Upah adalah hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang sudah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Upah merupakan bentuk pemberian yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah tersebut bersifat ekonomi dan merupakan yang terpenting bagi pekerja.⁴ Oleh karena itu, penghasilan yang diterima pegawai berperan sebagai

² Herdiani, Rini. Peranan Anggaran Gaji Dan Upah Sebagai Alat Bagi Manajemen Dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji Dan Upah (*Studi kasus pada PT PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat*). Diss. Universitas Widyatama, 2007. hlm.1

³ Yulianti, Rina. Peranan Anggaran Gaji Dan Upah Sebagai Alat Bagi Manajemen Dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji Dan Upah (*Studi kasus pada PT. PLN (Persero) UPT Garut*). Diss. Universitas Widyatama, 2008

⁴ Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), hlm.130

dukungan untuk kehidupannya, yaitu untuk memenuhi kebutuhan pakaian, makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan sebagainya. Sementara itu, bagi perusahaan upah yang diberikan kepada pegawai berperan sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Gaji\upah adalah bagian integral dalam dunia pekerjaan, sebagai salah satu elemen dalam menjalankan hubungan kerja. upah diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga upah yang diberikan harus seimbang dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja.

Peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, kebijakan pengupahan, dan penetapan upah minimum. Peraturan Pemerintah ini pada intinya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup yang pantas bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kapabilitas dunia usaha. Salah satu kebijakan pengupahan yang diberikan pemerintah adalah penetapan upah minimum. Upah minimum tersebut dapat berupa upah yang didasarkan pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada mencapai kehidupan yang pantas.⁵

Pengupahan didasarkan pada kesepakatan yang dicapai antara kedua belah pihak, untuk menghindari pembayaran yang terlalu rendah, pemerintah mengatur melalui undang-undang terkait upah minimum. Hak untuk menerima upah terjadi saat

⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta : Rajawali pers, 2010), hlm.159

ada kesepakatan hubungan kerja hingga kesepakatan tersebut berakhir. Selain dilarang memberikan upah di bawah UMK, juga dilarang memberikan upah yang berbeda berdasarkan jenis gender.⁶ Pasal 25 Peraturan Pemerintah 36/2021 mengatur upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi paritas daya beli (keseimbangan kemampuan berbelanja), tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah (marjin antara 50 persen upah/gaji tertinggi dan 50 persen terendah dari karyawan di posisi atau pekerjaan tertentu). Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Pada Pasal 94 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwasannya komponen gaji pokok minimal 75% dari jumlah gaji pokok dan tunjangan tetap.⁷

Keseimbangan gaji/upah yang di berikan perusahaan pada karyawan haruslah sesuai dengan kinerja yang di kontribusikan pekerja kepada perusahaan. Sesuai dengan ketentuan umum Pasal 1 ayat 2 dan 3 UU No 13 Tahun 2003. Perusahaan juga harus mempekerjakaan karyawannya secara baik dan layak yang sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan Pasal 4 huruf (a) yang memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (c) memberikan

⁶ Sari, Anak Agung Arista Purnama, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and I. Wayan Arthanaya. "Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak." *Jurnal Analogi Hukum* 3.3 (2021) hlm.384

⁷ *Ibid*, hlm.385

perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; (d) dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam kenyataannya, setiap perusahaan menerapkan sistem penggajian secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dianggap sesuai untuk memberikan penggajian kepada pekerja.⁸ Dalam masyarakat kita saat ini, imbalan yang diberikan kepada pekerja, cenderung untuk menentukan tingkat kehidupan serta status sosial di masyarakat. Kepentingan imbalan bagi pekerja, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja mereka.⁹ Pembayaran yang tepat dapat membuat pekerja melaksanakan tugas dengan efisien, namun pembayaran yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja dan pendapatan perusahaan. Pembayaran yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan di perusahaan ternyata masih banyak keluhan dari pekerja yang mengganggu produktivitas seperti keterlambatan, penolakan untuk lembur, dan kurangnya motivasi untuk bekerja. Semua ini adalah faktor nyata yang disebabkan oleh ketidaksesuaian dalam pembayaran yang mungkin berasal dari perusahaan itu sendiri.

PT.Smaglobal food merupakan perusahaan yang memproduksi makanan dari bahan dasar buah durian. Perusahaan yang berdiri di Desa Kairatu ini telah berproduksi sejak tahun 2020 hingga sekarang. Para pekerja PT.Smaglobal food berusia 18 tahun keatas dengan motivasi kerja untuk membantu perekonomian keluarga. Para pekerja PT.Smaglobal food beraktifitas kerja mulai jam 7:30- 15:30

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 289

⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm.3

WIT, jam kerja tersebut di tentukan oleh pihak perusahaan. Selain itu pekerja sering bekerja hingga melewati jam yang semestinya, waktu yang dilebihkan oleh perusahaan ternyata tidak masuk dalam hitungan lembur tetapi dihitung dalam waktu kerja biasa. Para pekerja juga banyak yang mengeluh akan prospek kerja yang berat dan tidak seimbang dengan upah yang mereka dapat dari PT Smaglobal food, dengan hasil yang besar yang diperoleh tidak membuat perusahaan memberikan gaji/upah yang sesuai dengan kontribusi pekerja ke perusahaan.¹⁰

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis menanggapi bahwa hak-hak para pekerja di perusahaan PT Smaglobal food tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, maka melihat kondisi tersebut penulis merasa perlu mengangkat judul yang terkait dengan **Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Dalam Sistem Pengupahan Pada PT Smaglobal Food.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan pokok yang di bahas adalah:

1. Apakah dalam sistem pengupahan pada PT.Smaglobal Food sudah sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam ?

¹⁰ Nama : Ode Rahayu .Pekerjaan sebagai Mandor di PT.Smaglobal Food (Observasi Awal) 25 Agustus 2023

2. Apakah ada upaya terhadap perlindungan hukum yang dijamin oleh pihak perusahaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui sistem pengupahan pada PT.Smaglobal Food sudah sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya terhadap perlindungan hukum yang dijamin oleh pihak perusahaan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Dalam konteks akademik, sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi Sarjana Sastra (S1) di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah.
- b. Secara hukum, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk penelitian lanjutan dan juga dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam upaya pengembangan ilmu.
- c. Dari segi praktis, studi ini dapat memberikan pemahaman dan saran kepada para pengusaha yang menderikan perusahaan dan para pekerja untuk melakukan setiap prosedur kerja dan pemberian gaji/upah harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh undang-undang, agar tidak ada pihak yang dirugikan.

D. Pengertian Judul

a. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah pengamanan akan kehormatan dan kedudukan, serta pengakuan terhadap hak-hak dasar manusia yang dimiliki oleh individu yang tunduk pada aturan hukum dari kebijakan atau sebagai himpunan peraturan atau norma yang akan dapat menjaga suatu hal dari hal lainnya.¹¹

b. Pengupahan

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹²

Pembayaran\upah memainkan peran yang sangat penting bagi pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Pembayaran\upah merupakan salah satu bentuk kompensasi, di mana pekerja menerima penggantian dari

¹¹ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya;Binal lmu,1983),hlm.38

¹² Gani, Evy Savitri. "Sistem perlindungan upah di indonesia." *Tahkim* 11.1 (2017). hlm 128-129

pengusaha atas pekerjaan atau layanan yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.¹³

c. Ketenagakerjaan

Dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam undang undang Pasal 1 angka 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁴ Dalam teori ketenagakerjaan menurut BPS digunakan Konsep Dasar Angkatan Kerja (Standar Labour Force Concept) seperti yang digunakan dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).¹⁵

¹³ Umar, Akmal. "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10.2 (2012):hlm.407

¹⁴ Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.hlm,51

¹⁵ Dongoran, Faisal R. "Analisis jumlah pengangguran dan ketenagakerjaan terhadap keberadaan usaha mikro kecil dan menengah di kota Medan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2.2 (2016).hlm.202

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya pada dasarnya memberikan gambaran tentang hubungan topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga tidak ada duplikasi penelusuran awal. Meskipun masalah tentang upah kerja sudah menjadi gambaran umum di masyarakat namun masih menjadi perdebatan persoalan ketidaksesuain upah kerja yang kerap terjadi di berbagai macam perusahaan.

Penelitian terdahulu bertujuan untuk bahan perbandingan dan acuan dalam topik penelitian ini sehingga penulis dapat memperkaya teori yang di gunakan dalam mengkaji penelitian yang di lakukan. Maka penulis mencantumkan beberapa penelitian sebagai berikut:

1. Dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Upah Minimum Dan Jumlah Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Di Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam” Oleh Dewi Indriani Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2019. Setelah melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dalam melakukan penelitian dengan judul pengaruh upah minimum dan jumlah penduduk terhadap tingkat

pengangguran di Provinsi Lampung dalam perspektif ekonomi Islam tahun 2005-2017 maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Secara parsial upah minimum tidak pengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran.
 - 2) Berdasarkan variabel jumlah penduduk tidak pengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran.
- 1) Dalam islam, islam memandang bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Seseorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan keilmuannya. Jika dilihat dari ekonomi islam dalam pemberian upah yang layak maka dapat dilihat di provinsi Lampung pada tahun 2010, 2011, 2012 dan 2016 untuk penetapan UMR belum sesuai dengan yang dianjurkan dalam ekonomi islam bahwa upah para pekerja harus cukup untuk menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok. Pertumbuhan penduduk yang bagus maka hal itu bisa menjadi suatu indikator baiknya perekonomian disuatu wilayah tersebut. Islam juga menjelaskan bawasannya tingkat perekonomian yang baik apa bila negara mampu mengelola sumberdaya yang ada secara baik. Seperti yang dikatakatan oleh Al- Farabi seorang filsuf islam menjelaskan didalam karya beliau yang berjudul *Ara`Ahl al-Madinah al-Fadhilah* (Model Kota Idaman). Dalam kitab tersebut, beliau menulis negara ideal bagi Muslim adalah negara yang mampu menyediakan berbagai kebutuhan warganya. Kebutuhan disini digambarkan

bawasannya suatu negara harus mampu menyelesaikan permasalahan pengangguran dengan kebijakan-kebijakan yang ada, menjaga stabilitas inflasi dan memanfaatkan banyaknya jumlah penduduk yang ada dengan harapan kemaslahatan umat bersama.¹⁶

2. Dalam skripsi yang berjudul “Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Eekonomi Syariah” oleh Ermilia Ningsih Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru (2019) dari hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa: Faktor penyebab terlambatnya pembayaran upah karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang yaitu faktor ekonomis, dimana cash inflow yang masuk ke perusahaan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan pada bulan yang bersangkutan. Arus kas keuangan yang masuk tidak sepenuhnya hanya digunakan untuk membayar upah karyawan aja, melainkan juga digunakan untuk kepentingan guna keberlangsungan perusahaan. Dalam pembayaran upah kepada karyawan PT. Restu Experience (RXP)Perawang tidak sesuai dengan akad dan bertentangan dengan konsep Ekonomi Syariah, karena di dalamnya masih terdapat keterlambatan dalam membayar upahnya dan terdapat penundaan.¹⁷

¹⁶Dewi Indriani,(Skripsi)“Pengaruh Upah Minimum Dan Jumlah Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Di Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam” Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

¹⁷ Ermilia Ningsih(skripsi)”Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Eekonomi Syariah” Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru,hlm.61

Kebaruan Penelitian (Novelty)

Kebaruan penelitian dapat ditunjukkan antara penelitian penulis dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu penelitian Dewi Indriani dan Ermilia Ningsih. Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang sistem pengupahan namun yang menjadi pembeda bahwa Dewi Indriani mengkaji tentang Pengaruh Upah Minimum Dan Jumlah Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Di Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam, sedangkan Ermilia Ningsih mengkaji tentang Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Eekonomi Syariah. Perbedaan antara kedua peneliti dengan penulis adalah penulis mengkaji tentang sistem pengupahan pada PT.Smaglobal Food yang dimana menjadi masalah adalah sistem pengupahannya yang tidak sesuai dengan standar yang telah di tetapkan oleh pemerintah dan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakejaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan metode observasi,wawancara dan dokumentasi.

B. Pengertian Pengupahan

Ditengah kondisi ketenagakerjaan Indonesia yang problematik dan kian kompleks, permasalahan upah senantiasa menjadi persoalan utama, terlebih Indonesia masih merupakan sebuah negara berkembang. Hal ini kian diperparah oleh keadaan angkatan kerja dan pengangguran Indonesia yang di satu sisi jumlahnya sangat banyak sementara di sisi lain mutu dan keterampilan mereka tergolong rendah

bahkan hanya sekedar mengandalkan tenaga. Keadaan ini pada gilirannya akan menjadikan isu pengupahan menjadi menjadi isu utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia.¹⁸ Sebagai negara hukum seharusnya Indonesia mampu mengatasi masalah ini sejak awal. Sebab tujuan dibentuknya negara hukum adalah negara yang menjadikan hukum sebagai aturan tertinggi, negara hukum juga menghendaki adanya kekuasaan lain diatas hukum atau *above the law*.¹⁹

Hal ini justru oleh sebagian kalangan dianggap ironi,sebab secara konstitusional Undang-undang Dasar 1945 (UUD 45) telah menggariskan bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum,²⁰ berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan²¹ dan berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.²² Baik Pemerintah maupun masyarakat (pekerja) dalam posisinya masing-masing memiliki hubungan yang berkesinambungan yang amat sulit untuk dipisahkan, pada posisinya pemerintah berkewajiban menyediakan peluang dan lapangan kerja, sedangkan masyarakat harus memenuhi syarat dan kewajiban sebagai tenaga kerja. Oleh Karena itu UUD 1945 menekankan pentingnya kehidupan sejahtera, dan kemampuan pemerintah menangani

¹⁸ Kahpi, Ashabul. "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 5.2 (2018): hlm.68

¹⁹ Putuhena, Sarfan. "Upaya Penyelesaian Persekusi di Indonesia Menggunakan Pendekatan Analisis Hirarki". *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences* 5 (1). Hlm.211

²⁰ Pasal 27(1) Undang-Undang Dasar 1945

²¹ Pasal 27 (2)

²² Pasal 28A

kuota lapangan kerja yang terus meningkat, termasuk ke dalamnya kebijakan pengupahan.

Pengertian gaji merupakan suatu sistem yang mengatur tata cara pemberian gaji/upah kepada segenap karyawan dalam organisasi. Di samping itu, gaji dan upah dikenal pula dengan istilah penghasilan bersih, atau juga disebut dengan imbal jasa. Sedangkan pengertian pengupahan (upah) merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk juga tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan tersebut.²³ Dengan merujuk pada UUK No 13 Tahun 2003, perwujudan upah sebagai bentuk imbal kerja adalah uang. Disebutkan sebelumnya, pengertian upah dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek dan sudut pandang, G.Reynold seperti dikutip oleh Imam Soepomo mengemukakan bahwa Upah bagi buruh adalah uang yang diterima-atau barang dan kebutuhan hidup yang dapat terbeli/tertutupi, sedangkan bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya, dan serikat pekerja/buruh menganggap bahwa upah adalah objek yang harus diperjuangkan untuk dinaikkan.²⁴

²³ Costari, Nevi. "Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan." (2022). hlm.9

²⁴ imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta; Djambatan, 1983), hlm.135

Adapun pengertian yang dinyatakan oleh A.Syafii Jafri bahwa upah menurut Islam adalah pemberian atas sesuatu jasa karyawan yang telah bekerja untuk memajukan perusahaannya, jadi upah atau disebut ju'alah adalah suatu bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan atau prestasi dari suatu pekerjaan.²⁵ Lebih lanjut dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah diartikan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²⁶ Undang-undang No. 13 Tahun 2003, menjelaskan “upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”²⁷ Gaji merupakan salah satu pengeluaran terbesar bagi perusahaan sehingga memerlukan ketelitian dalam penetapan, pengelompokan, pencatatan serta pembayarannya. Gaji ataupun upah merupakan bentuk imbalan terhadap karyawan atas kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Banyak permasalahan yang muncul terkait dengan kegiatan pembayaran gaji, seringkali terjadi penyalahgunaan oleh pihak tertentu sehingga

²⁵ A.Syafi'i Jafri, Fiqh Muamalah, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), hlm. 165

²⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), hlm. 1108.

²⁷ Republik Indonesia, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, Pasal 1 angka 30

muncul kecurangan dan penyelewengan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, penggajian dan pengupahan karyawan yang dibentuk secara baik tentunya juga merupakan salah satu upaya dalam mendukung sistem pengendalian intern bagi perusahaan.²⁸

C. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktural organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangatlah diperlukan, terutama bagi mereka yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi, maka semakin besar pula beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalamnya, yakni mengenai jaminan mereka sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktural organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangatlah diperlukan, terutama bagi mereka yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi, maka semakin besar pula beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalamnya, yakni mengenai jaminan mereka sebagai tenaga kerja.²⁹

²⁸ Prasetya, Andry, Moch Dzulkirom AR, and Zahroh ZA Zahroh ZA. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Pengendalian Intern (Studi Kasus Pada PT Selecta Kota Batu). Diss. Brawijaya University, 2017. hlm 204

²⁹ Aksin, Nur. "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)." *Jurnal Meta-Yuridis* 1.2 (2018). hlm 73

Ketenagakerjaan (yang semula dikenal dengan istilah perburuhan), diatur dalam ketentuan Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja, yang kemudian pada tahun 1997 diganti dengan Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut, kemudian diganti kembali oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279), yang selanjutnya disingkat dengan UU No.13 Tahun 2003. Apabila ditelaah berdasarkan istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum, yang dari kedua konsep tersebut memiliki makna yang berbeda. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pegawai formal, pegawai informal, serta pengangguran.³⁰ Adapun pengertian hukum adalah seperangkat aturan yang mengikat dan memaksa masyarakat. Proses pelaksanaan harus dipaksakan dengan jalan menjatuhkan sanksi agar tujuan dari paa hokum dapat tercapai. Tujuan hukum memberikan kemanfaatan yang berifat universal yaitu bagaimana menciptakan perdamaian an ketentraman dalam lingkungan masyarakat yang dapat di rasakan secara konkret oleh seluruh lapisan masyarakat.³¹

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap

³⁰ *Ibid, hlm 74*

³¹ Haryanti, Tuti. "Hukum dan Masyarakat." *Jurnal tahkim* 10.2 (2014): hlm. 160-161

orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.³² Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.³³

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.³⁴ Seperti dikatakan oleh S.Mulyadi bahwa tenaga kerja (man power) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat

³² Prajnaparamita, Kanyaka. "Perlindungan Tenaga Kerja Anak." *Administrative Law and Governance Journal* 1.2 (2018): hlm.215

³³ *Ibid*, hlm.216

³⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm 12-13

memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.³⁵ Sedangkan pengertian menurut Abdul Rahmad Budiono, Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.³⁶

D. Hak-hak Tenaga Kerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional yang kian tipis batasnya. Beberapa hak pekerja di antaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 huruf D UUD NRI Tahun 1945 bahwa, setiap orang berhak untuk berkerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³⁷ Pekerja tentu saja mempunyai arti yang sangat penting bagi Indonesia baik bagi pemerintah, perusahaan dan masyarakat.

³⁵ S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm 59

³⁶ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Indeks, Cetakan ke-I, 2009), hlm 5

³⁷ Tomy Satrya Pamungkas, *Hak-hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Pailit*, Universitas Airlangga, Surabaya, 2010, hlm.1.

Menyadari arti pentingnya pekerja bagi perusahaan,pemerintah dan masyarakat,maka perlu dilakukannya suatu pemberian perlindungan hukum bagi pekerja.³⁸

Perlindungan hukum dapat diwujudkan dalam bentuk materi (kesejahteraan pekerja)tetapi juga dalam bentuk pencegahan terhadap terjadinya kecelakaa,oleh karena hal terbut merupakan hal yang sangat penting agar pekerja dapat menjaga kesehatan dan keselamatannya di dalam menjalankan pekerjaan.³⁹ Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku,ras,agama,dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan,termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.⁴⁰ Hak-hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang di lindungi dan di jamin dalam peraturan perundang-

³⁸ Zaeni Asyhadi,Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta,2014, hlm.6.

³⁹ *Ibid*,hlm.7

⁴⁰ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013,hlm.152.

undangan yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan, sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yaitu perlindungan atas :

1. Keselamatan dan Kesehatan kerja ;
2. Moral dan Kesusilaan Negara ;
3. Kelakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama.⁴¹

Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁴² Jaminan perlindungan hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatif dalam arti penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya adalah terwujudnya pengaturan hak-hak normatif bagi pekerja yang adil, sehingga dengan demikian untuk mencegah terjadinya standar hak-hak normatif yang tidak adil, perlu adanya peraturan undang-

⁴¹ Zaeni Asyhadie, Op. Cit, hlm. 46.

⁴² Andi Fariana, Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, hlm. 35.

undang hak-hak normatif pekerja (penegakan hukum).⁴³ Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/perusahaan tidak jarang terdengar istilah hak-hak normatif pekerja, hal ini merupakan hak dasar pekerja dalam menjalin hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Begitu juga sebaliknya majikan/pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak-hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja, hal ini juga dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dalam pengawasan pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang untuk itu.

⁴³ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm.56.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan yaitu dalam hal ini, fakta yang ada dalam masyarakat menjadi unsur terpenting dalam kajian yang dilakukan. Kajian ini di maksudkan untuk mempelajari secara mendalam latar belakang keadaan dan posisi saat ini. Subjek penelitian dapat berupa individu, kelompok atau masyarakat. Lokasi dalam kajian ini berada di PT.Smaglobal Food, yang akan di gunakan sebagai Lokasi penelitian.

B. Sumber Data

Fokus penelitian lebih tertuju pada isu analisis perlindungan hukum terhadap sistem pengupahan pada PT Smaglobal Food (studi kasus desa Kairatu).Oleh karena itu, sumber informasi yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Data primer

Data primer merujuk pada data yang diperoleh secara langsung dari sumber informasi atau objek yang sedang diteliti. Dalam studi lapangan, data primer dapat diperoleh melalui wawancara dengan responden dan informasi terkait penelitian. Dalam konteks ini, data primer yang diperoleh oleh peneliti berasal dari masyarakat.

b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar penelitian sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh dari buku-buku yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah proses pencatatan yang dilakukan secara sistematis, baik berupa pola perilaku subjek (orang), Objek (benda-benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

b. Wawancara/Interview

Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara responden dilakukan kepada pekerja PT.Smaglobal Food.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian. Metode dokumentasi digunakan untuk menelusuri data

historis. Metode dokumentasi merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara.

D. Teknik Analisis Data

Setelah diperoleh data ini akan di analisis. Metode analisis yang di gunakan adalah metode kualitatif. Pendekatan kualitatif lebih bersifat humanistik karena dalam pendekatan ini cara pandang dan cara hidup ataupun ungkapan emosi dan kenyataan warga (manusia) yang diteliti. Dapat pula dikatakan bahwa pendekatan kualitatif sebagai proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci dan disusun dalam sebuah latar ilmiah.⁴⁴

⁴⁴ Saleh, Sirajuddin. "Analisis data kualitatif." (2017).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadi, Z. (2014.) *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Budiono, A. R. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT.Indeks, Cetakan ke-1
- Fariana,A.(2012).*Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hadjon, P. M. (1983). *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Binal Ilmu
- Husni, L. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:Raja Wali Pers
- Husni, L. (2013). *Pengantar Hukum Ketengakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Jafri, A. (1994). *Fiqih Muamalah*. Pekanbaru: Suska Pers
- M.Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Wali Pers
- Rusli, H. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- S.Mulyadi. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Soepomo, I. (1983). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Sutedi, A. (2014). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Kompensasi*. Jakarta: Raja Wali Pers

Jurnal

- Aksin, N. (2018). *Upah dan Tenaga Kerja*. Jurnal Meta Yuridis.
- Costari, N. (2022). *Sistem Informasih Akuntansi Penggajian dan Pengupahan*.
- Dongoran, F. R. (2016). *Analisis Jumlah Pengangguran dan Ketenagakerjaan Terhadap Keberadaan Usaha Kecil dan Menengah di Kota Medan*. Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial.
- Febrian, W. D.,Ardista, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Gani, Evy Savitri. (2017). *Sistem perlindungan upah di indonesia*. Tahkim 11.1
- Haryanti, Tuti. (2014). *Hukum dan Masyarakat*." Jurnal Tahkim 10.2
- Herdiani, R. (2007). *Peranan Anggaran gaji dan upah sebagai alat bagi Manajemen dalam menunjang efektifitas pembayaran gaji dan upah*.
- Indriani, D. (2019). *Pengaruh Upah Minimum dan Jumlah Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran di Provinsi Lampung Dalam Prespektif Ekonomi Islam*. Skripsi.
- Kahpi, A. (2018). *Pengupahan Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia*.
- Martoyo, S. (1987). *Manajaemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:PT. BPEF
- Mohamad, K. (2010). *Dasar Dan Metedeologi Ilmu Hukum*.
- Ningsih, E. (2019). *Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT.Restu Experince (RXP) Perawng di Tinjau Menurut Ekonomi Syariah*. Skripsi.
- Pamungkas, T. S. (2010). *Hak-hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Pailit*. Surabaya: Universitas Airlangga
- Prajnaparamita, K. (2018). *Perlindungan Tenaga Kerja Anak*. *Administrative Law and Governance Journal*.
- Prasetya, d. (2017). *Analisis Sistem Akutansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Pengendalian Intern*.
- Putuhena, Sarfan. (2022) *Upaya Penyelesaian Persekusi di Indonesia Menggunakan Pendekatan Analisis Hirarki*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences* 5 (1).
- Saleh, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif*.
- Sari, d. (2021). *Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 Pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak*. *Jurnal Analogi Hukum*.
- Suardi, H. R. (2022). *Kondisi Sosial Eknoi Masyarakat Buruh Industri menghadapi Pandemi Covid 19* . *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*.
- Sulistiawati, R. (2013). *Pengaruh Upah Mnimum Terahdap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejaheteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia*.

- Umar, A. (2012). *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Yulinti, R. (2008). *Peranan Anggaran Gaji Dan Upah Sebagai Alat Bagi Manajemen Dalam Menunjang Efektifitas Pembayaran Gaji Dan Upah*.

Undang-undang

Undang-undang Dasar Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 237 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 5747)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021