



SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PADA PERUSAHAAN KONVEKSI PT WEDANATA INDUSTRI NUSANTARA DI KABUPATEN BADUNG BALI

oleh

Cokorda Istri Putri Dwipayanti¹⁾, Kadek Apriliani²⁾

^{1,2)} Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: avrillhya@unmas.ac.id

Abstract

Obtaining a job and livelihood worthy of humanity is the right of every citizen which is a basic need for citizens. The employment relationship that has been established by workers and employers is created after an agreement between workers and employers, whether it is made in writing or unwritten, but the most important thing in the agreement will be stated by workers about their willingness to work for employers by receiving a number of wages. A systematic method and certain framework of thought aimed at studying and analyzing a legal phenomenon to then attempt a solution to the problems arising in the symptom in question. The wage system of the company PT Wedanata Industri Nusantara applies a wage system based on units of output and a monthly payment wage system, there are delays in paying workers' wages.

Keywords : *Company, The Wage System, Workers*

Abstrak

Memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, bahwasanya merupakan hak dari tiap warga negara, yang merupakan kebutuhan mendasar bagi warga negara. Hubungan kerja yang telah dijalin oleh pekerja dengan pengusaha, tercipta setelah adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, baik itu dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, namun yang terpenting dalam perjanjian tersebut akan dikemukakan oleh pekerja tentang kesanggupannya bekerja pada pengusaha dengan menerima sejumlah upah. Metode sistematika serta kerangka pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari dan menganalisa suatu gejala hukum untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan. Sistem pengupahan perusahaan PT Wedanata Industri Nusantara menerapkan sistem upah berdasarkan satuan hasil dan sistem upah pembayaran bulanan, terdapat keterlambatan dalam pembayaran upah pekerja.

Kata Kunci : *Pekerja, Perusahaan, Sistem pengupahan*

A. Pendahuluan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Hukum ketenagakerjaan dulunya dikenal dengan hukum perburuhan yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan yang dibuat dan berfungsi yang salah satunya memfasilitasi sarana pembaharuan manusia¹. Maka dari itu perlu adanya perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas nasional. Untuk meningkatkan produktifitas pekerja dalam mencapai keberhasilan pembangunan perlu kiranya diadakan perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh. Hubungan kerja yang telah dijalin oleh pekerja dengan pengusaha, tercipta setelah adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, baik itu dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, namun yang terpenting dalam perjanjian tersebut akan dikemukakan oleh pekerja tentang kesanggupannya bekerja pada

pengusaha dengan menerima sejumlah upah.

Dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja terbagi atas dua jenis yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja untuk waktu dan atau suatu pekerjaan yang bersifat sementara. Yang kedua ialah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), merupakan suatu perjanjian kerja yang mengikat antara pemberi kerja dan pekerja dengan sifat dan atau bentuk pekerjaan yang tetap. Dalam pelaksanaan hubungan kerja, pemberi kerja lebih memilih menggunakan PKWT dari pada PKWTT karena dianggap lebih efisien serta efektif, dengan pertimbangan pemberi kerja dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar dengan modal yang sedikit². Dalam industri kecil, produksi merupakan suatu kegiatan yang sangat menentukan kelangsungan usaha tersebut. Karena keberlangsungan usaha yang dijalani seseorang itu tergantung

¹ Abduh, Rachmad, 2023; **Sistem Hukum Pengupahan Tenagakerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia**. Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi., Jurnal Umsu, Volume 2 Nomor 1, ISSN: 2828-3910, Hlm, 106.

² Ariani Oktavia, Lu Sudirman, Junimart Girsang, 2023; **Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu di Kabupaten Karimun, Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, Volume 5 Nomor 2, E-ISSN: 2686-4819, ISSN: 2686-160, Hlm, 1831-1844.**

dari tingkat keberhasilan usaha tersebut. Dengan persaingan usaha yang begitu ketat, maka peran karyawan dalam perusahaan merupakan prioritas utama dalam menghadapi perekonomian global. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumberdaya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah loyalitas dan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan³.

PT. Wedanata Industri memproduksi pakaian jadi seperti kaos, polo, dan jaket, dengan tenaga kerja yang memiliki keahlian berbeda. Perusahaan menerapkan sistem pengupahan berdasarkan jenis pekerjaan dan prestasi, dengan upah harian dan borongan. Namun, sering terjadi keterlambatan pembayaran upah yang melanggar peraturan dan berdampak buruk pada kesejahteraan dan semangat kerja karyawan. Hal ini tentunya telah melanggar ketentuan pada pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun

2015 tentang pengupahan di atas, pihak perusahaan yang telat membayar upah pekerja selama + seminggu seharusnya membayar gaji pekerja ditambah dengan denda sebesar 5% dari gaji pekerja tersebut. Tentunya mengenai pembayaran upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja/buruh, mengenai keterlambatan pembayaran upah ini akan merugikan pekerja tersebut, dampak lebih lanjutnya akan menurunkan semangat kinerja pekerja tersebut⁴.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan peneliti di atas, mengenai sistem pengupahan yang merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut yang hasilnya akan dituangkan dalam skripsi dengan judul penelitian “Sistem Pengupahan Pekerja Pasa

³ D.Lontaan., Adolfina., L.O.H.Dotulong, 2019; Analisis Perbandingan Loyalitas Dan Produktivitas Pekerja Upah Harian Dan Upah Borongan (Studi Pada Pekerja Usaha Meubel Di Desa Leilem), Jurnal EMBA, Volume 7 Nomor 4, ISSN: 2303-1174, Hlm, 5623-5632.

⁴ Ariani Oktavia, Lu Sudirman, Junimart Girsang, 2023; Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu di Kabupaten Karimun, Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, Volume 5 Nomor 2, E-ISSN: 2686-4819, ISSN: 2686-160, Hlm, 1831-1844.

Perusahaan Konveksi PT Wedanata Industri Nusantara di Kabupaten Badung Bali.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum merupakan “suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode, sistematika serta kerangka pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari dan menganalisa suatu gejala hukum untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan. Penelitiannya dalam skripsi menggunakan penelitian hukum empiris adalah penelitian yang menggunakan studi kasus hukum empiris berupa perilaku hukum Masyarakat⁵. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai perilaku nyata (actual behavior) sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami oleh setiap orang dalam hubungan hidup bermasyarakat, sumber data penelitian hukum empiris tidak bertolak pada hukum positif, melainkan hasil observasi di lokasi penelitian.

Jenis pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah yang pertama pendekatan fakta yaitu pendekatan yang mengamati dan melihat kenyataan - kenyataan yang terjadi dalam masyarakat pekerja, khususnya yang berkaitan di PT Wedanata Industri Nusantara Kabupaten Badung, Bali. Selanjutnya jenis pendekatan yang kedua adalah jenis pendekatan sosiologis adalah pendekatan dengan melihat gejala – gejala dilakukan dengan cara menganalisa masyarakat pekerja pada perusahaan PT Wedanata Industri Nusantara Kabupaten Badung, Bali.

C. Pembahasan

1. Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Pt Wedanata Industri Nusantara Badung Bali

Prosedur pengupahan yang digunakan pada perusahaan PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali ini menggunakan istilah upah pekerja tetap, upah pekerja kontrak dan upah pekerja borongan. Dimana para pekerja tetap mendapatkan upah sesuai

⁵ Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum Dan Penelitian Hukum, Cet. I, PT. Citra Aditya Bakti, hlm, 40.

dengan masa kerja dan kinerja, pekerja kontrak mendapatkan upah sesuai dengan kinerja sedangkan pekerja borongan mendapatkan upah sesuai hasil produksi yang peroleh para pekerja dapat menerima langsung upahnya dari Pimpinan Perusahaan (Pemilik Usaha). Selain dari itu, pekerja borongan disini memperoleh fasilitas tempat tinggal. Akan tetapi PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali juga memiliki tunjangan yang diberikan kepada pekerjanya guna memberikan motivasi dalam kerja. dan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati oleh pemilik usaha dan pekerja. Ditinjau dari pelaksanaan kerjanya, pekerja di PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali bekerja berdasarkan sistem borongan, sistem bulanan dimana pekerja borongan dibutuhkan hanya sampai pekerjaan itu selesai yang ditentukan sesuai dengan perjanjian yang sudah dibuat sebelumnya. PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali telah melaksanakan arahan-arahan pemerintah yang berhubungan dengan upah, PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali telah mengindahkan

pokok-pokok aturan dalam Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya adalah berupa kebijakan-kebijakan pengupahan yang digunakan oleh pemerintah dalam rangka untuk melindungi pekerja atau karyawan yang bekerja di tempat usahanya. Akan tetapi, berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan tanggal 6 Juli 2024 pembayaran upah dibayarkan tidak tepat pada waktu yang diperjanjikan. Akan tetapi pihak perusahaan membayar upah pekerja sekitar seminggu bahkan lewat dari tanggal yang telah diperjanjikan dalam surat perjanjian kerja tersebut.

Berkaitan dengan Pemberian bonus, insentif dan THR di PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali peneliti melakukan wawancara dengan Wahyu Wedani Manajer PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali yang mengatakan insentif diberikan sebagai tambahan diluar gaji. Bonus diberikan pada saat pekerja

berhasil mencapai target pekerjaan. Besarannya disesuaikan dengan target yang berhasil dicapai. Sedangkan Tunjangan Hari Raya, setiap tahun perusahaan berikan kepada pekerja, karena menjelang hari raya seperti Nyepi atau Ramadhan, kerja mereka juga semakin ekstra, saat bulan bulan menjelang hari raya kan permintaan konsumen juga semakin tinggi jika dibandingkan dengan hari-hari biasanya. Menurut Diah Mega akunting sebagai pegawai tetap PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali, besarnya insentif yang diberikan kepada pekerja tetap PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali berdasarkan kemampuan dalam mencapai target penjualan. Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan standar operating procedur (SOP). Berdasarkan wawancara di atas, PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali memberikan bonus, insentif dan THR kepada pekerja. Bonus diberikan kepada pekerja ketika mampu meingkatkan target penjualan. PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali juga memberikan insentif kepada pekerja

jika dalam perbulan hasil produksi ada sedikit barang reject atau komplain dari customer. Dari wawancara dengan Dhiva Wardana sebagai pekerja kontrak menyatakan bahwa memang terdapat perbedaan terhadap upah yang diterima oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di perusahaannya perbedaan itu hanya tentang jumlah tunjangan yang diterima, karena pekerja tetap menerima tunjangan insentif. Rata – Rata Pendapatan Gaji dan Kompensasi Pekerja pada PT Wedanata Industri Nusantara di Kabupaten Badung Bali dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1. Rata – Rata Pendapatan Gaji dan Kompensasi Pekerja pada PT Wedanata Industri Nusantara di Kabupaten Badung Bali

No	Jenis Pekerja	Upah Pokok Harian (Rp)	Upah Pokok Bulanan (Rp)	Uang makan (Rp)	Uang transport (Rp)	Total pendapatan (Rp)
1.	Tetap	-	2,500.000	10,000	10,000	3,020.000
2.	Kontrak	-	2,200.000	10,000	10,000	2,720.000
3.	Borong	100,000	-	10,000	10,000	3,120.000

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis terdapat teori yang dimana menurut John Rawls dalam Teori Keadilan mengemukakan bahwa kesukarelaan segenap anggota masyarakat untuk menerima dan mematuhi ketentuan-ketentuan sosial yang ada hanya dimungkinkan jika masyarakatnya tertata baik di mana keadilan sebagai fairness menjadi dasar bagi prinsip-prinsip pengaturan institusi-institusi yang ada di dalamnya. Telah dipaparkan dalam penelitian perusahaan PT Wedanata Industri Nusantara dimana pekerja melakukan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan kerja yang telah diterapkan seperti melaksanakan absensi kehadiran. Teori John Rawls sebenarnya sedang menekankan upaya untuk merumuskan prinsip-prinsip yang mengatur distribusi hak dan kewajiban di antara segenap anggota suatu masyarakat. Penekanan terhadap masalah hak dan kewajiban, yang didasarkan pada suatu konsep keadilan bagi suatu kerja sama sosial, menunjukkan bahwa teori keadilan Rawls memusatkan perhatian pada bagaimana mendistribusikan hak dan kewajiban secara seimbang. Dalam hak

dan kewajiban yang seimbang PT Wedanata Industri Nusantara menerapkan sistem penguapahan yang diawali kesepakatan dan penyampaian terkait upah yang akan mereka terima sehingga nanti upah yang yang diterima diawal bulan sudah sesuai dengan kesepakatan yang ada. Teori Rochmat Soemitro memberikan definisi, hukum ekonomi merupakan sebagian keseluruhan norma yang dibuat oleh pemerintah atau penguasa sebagai satu personifikasi dari masyarakat yang mengatur kehidupan ekonomi dimana saling berhadapan kepentingan masyarakat. Sistem pengupahan yang di lakukan PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pada Pasal 12 mengatakan Upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil dan juga Pasal 18 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Pt Wedanata Industri Nusantara Di Kabupaten Badung Bali

Pemberian upah minimum yang sesuai dengan peraturan dan perundang – undangan adalah suatu hal yang sudah sepatutnya dilakukan oleh pemberi kerja (perusahaan). Namun dalam realisasinya banyak faktor – faktor yang menghambat/menghalangi pemberian upah minimum yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Faktor – faktor tersebut membuat haknya sebagai pekerja tidak terpenuhi, sedangkan kebutuhan ekonomi dan sosialnya semakin hari semakin meningkat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dalam penulisan ini dengan Manager selaku di perusahaan PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali, dimana pihak pengusaha mengatakan adanya faktor – faktor yang menjadi penghambat dalam memberikan upah.

a. Faktor Eksternal

Menurut pihak perusahaan, pasar/market usaha dari PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali yang semakin menipis juga menjadi salah

satu faktor penghambat pemberian upah dikarenakan pendapatan perusahaan menjadi menurun dan tidak tentunya proyek yang diterima oleh pihak perusahaan. Selain itu salah satu cara dari perusahaan untuk menarik minat klien/pembeli adalah dmelakukan pembayaran dengan sistem kredit. Cara ini dilakukan oleh perusahaan untuk menarik minat konsumen untuk berani melakukan pesanan sehingga pendapatan perusahaan meningkat. Namun pada kenyataannya pembayaran yang diterima oleh PT Wedanata Industri Nusantara Badung Bali dari konsumen atau langganan yang memesan sering kali tidak sesuai dengan perjanjian yang ditentukan, keterlambatan pembayaran ini membuat perusahaan tidak mampu meredam biaya produksi yang besar, hal yang menjadi korban adalah menekan biaya gaji/upah pekerja agar produksi tetap bisa berjalan.

b. Faktor Internal

Kurangnya tingkat fokus pekerja dikarenakan beberapa hal seperti kondisi fisik yang kurang baik, dan keterbatasan waktu yang ditetapkan sehingga membuat para

tenaga kerja terburu-buru dalam pekerjaan. Kurangnya keseriusan dalam bekerja dikarenakan beberapa hal seperti mengobrol dalam waktu bekerja dan kurangnya fasilitas kenyamanan dalam lingkungan kerja. Sehingga para pekerja merasa bosan dalam bekerja dan kurang serius dalam melakukan pekerjaannya. Dan juga factor selanjutnya adalah factor mesin dan juga faktor material. Bahan baku sulit untuk dijahit disebabkan oleh pemilihan bahan baku yang tidak sesuai dan kesalahan pengiriman bahan baku dari pihak supplier yang menyebabkan bahan susah untuk ditembus jarum dan menghasilkan jahitan bermasalah pada produk.

Selain faktor penghambat terdapat faktor pendukung dalam penerapan upah pekerja PT Wedanata Industri Nusantara di Kabupaten Badung, Bali

a. Faktor Eksternal

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimum, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan pemberian upah pegawai.

Selain itu juga, Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang sangat dibutuhkan perusahaan. Kebijakan dalam menentukan pemberian upah dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

b. Faktor Internal

Struktur organisasi PT Wedanata Industri Nusantara di Badung Bali menunjukkan adanya pemisahan divisi, namun kekuasaan tetap berada pada pimpinan. Setiap divisi memiliki tugas untuk membantu pimpinan dalam mengawasi kegiatan perusahaan. Pengendalian intern terkait sistem otorisasi dan pencatatan sudah baik, dengan dokumen-dokumen akuntansi yang digunakan sebagai bukti penting dalam prosedur penggajian. Kehadiran karyawan memengaruhi besarnya gaji, yang berfungsi sebagai motivasi untuk

meningkatkan kinerja. Penerapan praktik yang sehat terlihat dari pengecekan gaji oleh pimpinan untuk mencegah kecurangan, serta pembuatan slip gaji dalam dua rangkap.

Lawrence Meir Friedman dalam teori Sistem Hukum, terdapat struktur, substansi dan budaya hukum yang mengatur dari sistem hukum itu. Dari penelitian yang telah dipaparkan terdapat stuktur hukum yang di terapkan dalam sistem pengupahan seperti pembayaran upah bulanan dan upah harian yang sesuai dengan aturan pemerintah, substansi hukum yang berasal dari pemerintah dalam penentuan kebijakan pengupahan, dan budaya hukum pekerja mematuhi peraturan dan sistem yang diterapkan perusahaan sehingga semuanya itu sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja sebuah hukum.

D. Simpulan dan Saran

Simpulan

Kesimpulan adalah Akhir dari sebuah pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut :

1. Sistem pengupahan pada perusahaan PT Wedanata Industri

Nusantara Badung Bali bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan karena, pembayaran upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja/buruh.

2. Pemberian upah minimum yang sesuai dengan peraturan dan perundang – undangan adalah suatu hal yang sudah sepatutnya dilakukan oleh perusahaan. Adanya faktor – faktor penghambat penerapan upah terhadap pekerja dalam faktor eksternal terdapat pemasaran atau penjualan sebuah produk adalah kunci kesuksesan suatu perusahaan. Sedangkan melalui faktor internal kurangnya keseriusan dalam bekerja. Selain faktor penghambat terdapat faktor pendukung lainnya dalam faktor internal perusahaan Struktur organisasi PT Wedanata Industri Nusantara Kabupaten Badung Bali mengontrol dan mengawasi seluruh kegiatan perusahaan,

faktor eksternal seperti kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti PT Wedanata Industri Nusantara Kabupaten Badung Bali, terdapat beberapa hal yang bisa menjadi pertimbangan sebagai masukan untuk menjaga konsistensi kenyamanan karyawan bekerja, terutama mengenai pengupahan. Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

1. Perusahaan PT Wedanata Industri Nusantara di Kabupaten Badung, Bali segera sesuaikan kebijakan pengupahan perusahaan agar sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Pekerja harus mengetahui hak dan kewajiban sesuai dengan kontrak.

Daftar Pustaka

Jurnal

Abduh, Rachmad, 2023; *Sistem Hukum Pengupahan Tenagakerja Nasional Dalam Perspektif*

Peningkatan Kesejahteraan Pekerja DiIndonesia.

Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi., Jurnal Umsu, Volume 2 Nomor 1, ISSN: 2828-3910.

Ariani Oktavia, Lu Sudirman, Junimart Girsang, 2023; *Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu di Kabupaten Karimun*, Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, Volume 5 Nomor 2, E-ISSN: 2686-4819, ISSN: 2686-160, Hlm, 1831-1844.

D. Lontaan., Adolfina., L.O.H. Dotulong, 2019; *Analisis Perbandingan Loyalitas Dan Produktivitas Pekerja Upah Harian Dan Upah Borongan (Studi Pada Pekerja Usaha Meubel Di Desa Leilem)*, Jurnal EMBA, Volume 7 Nomor 4, ISSN: 2303-1174, Hlm, 5623-5632.

Buku

Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum
Dan Penelitian Hukum*, Cet. I,
PT. Citra Aditya Bakti, hlm, 40.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang RI Nomor 13 Tahun
2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah RI Nomor 8
Tahun 1981 Tentang
Perlindungan Upah

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020
tentang Cipta Kerja (Omnibus
Law)

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun
2015 tentang pengupahan