

**UPAYA HUKUM PEKERJA DALAM KETERLAMBATAN PEMBAYARAN
UPAH DI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGAI SYARAT UNTUK MENULIS SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH :
LATIFAH KURNIA PRABAWATI
16340025**

**PEMBIMBING:
PROF. DR. EUIS NURLAELAWATI, M.A.**

**PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

ABSTRAK

Memperoleh upah merupakan suatu tujuan utama seorang pekerja dalam bekerja kepada pengusaha, upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Upah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun terkait pengupahan masih terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah, seperti yang terjadi pada PT. NB. Pada tahun 2019 hampir setiap bulan terjadi keterlambatan, upah terlambat dibayarkan selama 4 (empat) hari, keterlambatan paling lama 14 (empat belas) hari.

Permasalahan yang dikaji adalah fenomena keterlambatan pembayaran upah pekerja di PT. NB, upaya hukum pekerja dalam mendapatkan haknya terkait kasus keterlambatan pembayaran upah PT. NB melalui undang-undang yang berlaku. Untuk menjawab pertanyaan di atas, peneliti menggunakan metode penelitian Yuridis-Empiris. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan studi pustaka. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu untuk menyelesaikan masalah dengan melalui pengumpulan data, menyusun, menganalisa data, kemudian dijelaskan. Melalui penelitian ini deskripsi, praktik dan faktor yang melatar belakangi keterlambatan pembayaran upah diperoleh data dari Disnakertrans DIY. Upaya para pekerja dan juga perusahaan diungkap untuk dikaji apakah upaya-upaya sudah dilakukan seperti diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah di PT. NB adalah pertama karena uang belum cair dari pengusaha atau pusat, sehingga perusahaan menunggu uang pusat cair kemudian baru bisa membayar upah. Namun ada juga permasalahan produk tidak laku, dan juga alasan yang lain dikarenakan stok barang tidak ada, sehingga perusahaan kesulitan membayar upah kepada pekerja dimana keuangan dari perusahaan tidak hanya digunakan untuk memberikan upah terhadap pekerja, melainkan juga digunakan untuk kepentingan pendanaan perusahaan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa para pekerja sudah melakukan upaya hukum untuk mendapatkan hak-haknya terkait dengan keterlambatan pembayaran upah, yaitu dengan melakukan beberapa bentuk kegiatan, yaitu melakukan perundingan dengan pengusaha, melakukan mogok kerja, melakukan pelaporan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta. Perusahaan juga melakukan upaya untuk menyelesaikan permasalahan dengan pekerja, yaitu meminta kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta untuk memfasilitasi penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial terkait dengan upah.

Kata Kunci : Upah, Pekerja, Keterlambatan Pembayaran



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Latifah Kurnia Prabawati
NIM : 16340025
Jurusan/Prodi : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Upaya Hukum Pekerja dalam Keterlambatan Pembayaran Upah di Yogyakarta**" adalah benar benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 17 Mei 2020

Penyusun

METERAI
TEMPEL
Rp 6000
latifah Kurnia Prabawati
NIM. 16340025



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Latifah Kurnia Prabawati

NIM : 16340025

Judul : Upaya Hukum Pekerja dalam Keterlambatan Pembayaran Upah di Yogyakarta

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 April 2020

Pembimbing

Prof. Dr. Euis Nurlaelawati, M.A.
NIP. 19700704 199603 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-546/Un.02/DS/PP.00.9/06/2020

Tugas Akhir dengan judul : UPAYA HUKUM PEKERJA DALAM KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH
DI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LATIFAH KURNIA PRABAWATI
Nomor Induk Mahasiswa : 16340025
Telah diujikan pada : Jumat, 22 Mei 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

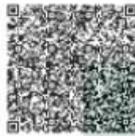
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



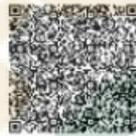
Ketua Sidang
Prof. Dr. Euis Nurlaelawati, M.A.
SIGNED

Valid ID: 5ed5206e056e



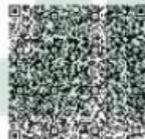
Penguji I
Dr. Budi Rubiatudin, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 5edc3982ef051



Penguji II
Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., M.Ag., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 5ed888d7463ca



Yogyakarta, 22 Mei 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Dr. H. Agus Moh. Najib, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5eed474e2c2b9

Motto

”Pandanglah kebawah agar Anda selalu bersyukur dan selalu bersikap rendah hati ”

“Semakin kau peduli bagaimana dirimu terlihat di hadapan Allah, semakin kau tak peduli bagaimana dirimu terlihat dihadapan manusia”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Kedua orang tuaku, Ayahanda (Budhi Prabawa) dan Ibunda (Wantiyem) yang selalu membimbingku dengan penuh kesabaran, membiayaiku dengan penuh semangat, dan yang selalu mendoakanku setiap waktu.
- Adekku tercinta; Naadziratul Khoiroh, Bagus Ahmad Buchori, Abdurrahman Sholeh yang selalu mendoakan kesuksesan kakaknya.
- Kakekku, Pardiwiyono yang selalu mendoakan kesuksesan cucunya.
- Nenekku, Almarhumah Poniyeem yang selalu mendoakan kesuksesan cucunya
- Ibnu Fajar Hidayat yang telak memberi motivasi dan penyemangat penulis.
- Seluruh Keluarga Mahasiswa Universitas Negeri Sunan Kalijaga asal Klaten yang memberi motivasi penulis.
- Danis Arintika Sahabatku sedari kecil yang selalu memberi semangat an motivasi kepada penulis.
- Teman-teman kuliah yang dari semester awal sampai sekProduk (Zakia Anggitania, Siti Nur Mahmudah, Nailal Husna, Milla Minhatul Maula, dan Amalia Candra Pratiwi) yang selalu menyemangati penulis.
- Keluarga besar KAMUSUKA Klaten yang memberi motivasi penulis
- Teman-teman seperjuangan, Jurusan Ilmu Hukum Angkatan 2016 yang selalu memberikan motivasi dan semangat pada penulis.

- Teman-teman kelas Ilmu Hukum angkatan 2016 yang telah menemani dalam menyelesaikan perkuliahan. Semoga perjuangan kita dalam menyelesaikan perkuliahan dapat berkah dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.
- Keluarga besar dusun Glagah, Kalirejo, Salaman, Magelang yang selalu mendoakan penulis.
- Kawan-kawan seperjuangan, KKN (Kuliah Kerja Nyata) Kelompok 85 dusun Glagah, Kalirejo, Salaman, Magelang yang senantiasa memberikan semangat pada penulis
- Para Guru, Ustadz, dan Dosen yang mengajarku saya banyak ilmu yang bermanfaat.
- Almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunianya kepada penyusun khususnya dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada suri tauladan kita baginda Nabi Muhammad SAW.

Banyak kendala yang dialami penulis dalam penyusunan skripsi ini, namun berkat bantuan berbagai pihak sehingga skripsi ini selesai pada waktunya. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Phil. Sahiron, M.A. selaku PLT. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H Agus Moh Najib, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
4. Ibu Nur Ainun Mangunsong, SH.,M.Hum. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum.
5. Prof. Dr. Euis Nurlaelawati, M.A. selaku Pembimbing dan sekaligus penguji dalam Penyusunan Skripsi yang dengan sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis.
6. Bapak Dr. Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum. selaku penguji I saya ucapkan terimakasih atas masukan dan sarannya.

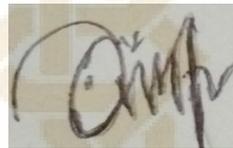
7. Ibu Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., S.H., M.Ag., M.Hum. selaku penguji II terimakasih atas masukannya kepada penulis.
8. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan ilmu maupun nasihat kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga angkatan 2016, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi pada penulis.
10. Kedua orang tuaku (Budhi Prabawa dan Wantiyem) yang selalu memberi motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu bekerja keras tanpa kenal lelah bekerja untuk membiayai studiku sampai saat ini.
11. Ketiga adikku (Naadzirotul Khoiroh, Bagus Ahmad bukhori, dan Abdurrahman Sholeh) yang selalu menjadi penyemangat penulis.
12. Kakekku, Pardiwiyono yang selalu mendoakan kesuksesan cucunya
13. Ibnu Fajar Hidayat yang telah memberi motivasi dan penyemangat penulis
14. Seluruh Keluarga Mahasiswa Universitas Negeri Sunan Kalijaga asal Klaten yang memberi motivasi penulis.
15. Danis Arintika Sahabatku sedari kecil yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis.
16. Teman-teman kuliah yang dari semester awal sampai sekProduk (Zakia Anggitania, Siti Nurmahmudah, Nailal Husna, dan Milla Minhatul Maula) yang selalu menyemangati penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun bagi penyempurnaan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan khususnya bagi pembaca.

Yogyakarta, 22 Mei 2020

Penyusun,



LATIFAH KURNIA PRABAWATI
NIM. 16340025

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN | iii |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| MOTTO | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan dan Kegunaan | 5 |
| D. Telaah Pustaka | 6 |
| E. Kerangka Teori | 9 |
| F. Metode Penelitian | 12 |
| G. Sistematika Pembahasan | 15 |
| BAB II GAMBARAN UMUM TENTANG KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH | 18 |
| A. Pembayaran Upah dalam Ketentuan Jumlah dan Waktu Pembayaran | 18 |

| | |
|--|----|
| 1. Pengertian Upah | 18 |
| 2. Jenis-Jenis Upah | 19 |
| 3. Sistem Pembayaran Upah | 20 |
| 4. Jumlah dan Waktu Pembayaran Upah | 21 |
| 5. Perlindungan Upah | 22 |
| 6. Asas Pengupahan | 28 |
| 7. Komponen Upah | 29 |
| B. Perjanjian Kerja | 30 |
| 1. Pengertian Perjanjian Kerja | 30 |
| 2. Syarat Sah Perjanjian Kerja | 31 |
| 3. Unsur Perjanjian Kerja | 34 |
| 4. Bentuk Perjanjian | 35 |
| 5. Jenis Perjanjian Kerja | 36 |
| C. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja | 38 |
| D. Hubungan Industrial | 40 |
| E. Akibat Hukum Keterlambatan Pembayaran Upah pada Pekerja Berdasarkan Undang-Undang | 41 |

BAB III PRAKTIK KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH:

KASUS DI YOGYAKARTA 46

| | |
|--|----|
| A. Disnakertrans DIY dan Isu Keterlambatan Pembayaran Upah terhadap para Pekerja | 46 |
| B. Data Kasus Keterlambatan Pembayaran Upah di Disnakertrans DIY | 47 |

| | |
|--|----|
| C. Praktik Keterlambatan Pembayaran Upah: Kasus PT. NB | 50 |
| 1. Isu Perjanjian Kerja | 55 |
| 2. Data dan Informasi Keterlambatan Pembayaran Upah: Penuturan para Pekerja | 55 |

**BAB IV UPAYA HUKUM PEKERJA DALAM KASUS
KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH DI YOGYAKARTA ... 61**

| | |
|---|----|
| A. Faktor- Faktor Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja di Sebuah Perusahaan..... | 62 |
| 1. Keterlambatan Pencairan Uang dari Pusat | 62 |
| 2. Tidak Lakunya Produk dan minimnya Keuntungan | 63 |
| 3. Stok Produksi Tidak Ada | 63 |
| 4. Terjadinya Kebakaran Kapal yang Membawa Produk | 63 |
| B. Bentuk Upaya Hukum Pekerja | 64 |
| 1. Melakukan Perundingan dengan Pengusaha | 65 |
| 2. Melakukan Mogok Kerja | 65 |
| 3. Melaporkan Keterlambatan Pembayaran Upah kepada Disnakertrans Yogyakarta | 65 |
| C. Upaya Hukum Pekerja dan Perlindungan oleh Perusahaan dan Kesesuaiannya dengan Ketentuan Hukum | 67 |

BAB V PENUTUP 78

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 78 |
|---------------------|----|

| | |
|--------------------------------|-----------|
| B. Saran | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA | 80 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | I |
| A. Surat Izin Penelitian | I |
| B. Curriculum Vitae..... | IV |
| C. Dokumentasi | |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang mengalami pertumbuhan perekonomian yang cukup pesat diberbagai sektor, salah satu pendukung pertumbuhan perekonomian yakni sektor usaha pembuatan produk. Kegiatan perekonomian pada sektor usaha pembuatan produk sebagai sarana untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Perusahaan tersebut tidak terlepas dari konsep hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan penerima kerja untuk melakukan suatu pekerjaan dengan menerima imbalan berupa upah.¹ Hubungan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan buruh diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat dalam pasal 50 sampai dengan pasal 66.²

Dalam dunia kerja pengusaha harus memberikan perlakuan yang layak terhadap pekerjajnya dan harus mentaati ketentuan dalam perundang-undangan yang mana sudah tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghimpunan yang layak bagi

¹ Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Universitas Terbuka, 2007), hlm.3.2.

² *Ibid.*, hlm. 3.3.

kemanusiaan”. Selanjutnya dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa ”setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam hubungan kerja yang harmonis dan ideal antara pengusaha dengan pekerja adalah suatu keharus.

Pengusaha dengan pekerja juga tidak terlepas dari perjanjian kerja, dalam Pasal 1601 KUHPerdara yang menjelaskan tentang perjanjian kerja bahwa suatu perjanjian pihak yang satu si buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak si majikan, selama waktu tertentu akan menerima upah.

Dalam perjanjian kerja tersebut tercipta hak dan kewajiban baik dari pihak pengusaha atau pemberi kerja maupun pihak pekerja karena perjanjian kerja terdiri dari unsur *work* atau pekerjaan dimana dalam perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, sehingga pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja tetapi bisa dilakukan oleh orang lain atas seizin majikan sifat yang dilakukan oleh pekerja tersebut sangat pribadi karena berkaitan dengan ketrampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia perjanjian tersebut akan putus demi hukum.

Unsur perintah dari pengusaha terhadap pekerja adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduh dan melaksanakan pekerjaan perintah dari pengusaha sesuai dengan perjanjian, dan unsur upah memegang peranan yang penting dalam hubungan kerja namun bisa dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja yaitu untuk mendapatkan upah, jika tidak ada upah tidak akan terjadi hubungan kerja.

Dengan perjanjian kerja tersebut menimbulkan prestasi bagi masing-masing pihak, seperti pengusaha melakukan prestasi dengan memberikan upah kepada pekerja yang telah bekerja kepada perusahaan sedangkan pekerja melakukan prestasinya dengan bekerja kepada perusahaan tempat di mana pekerja tersebut bekerja.

Dalam perjanjian kerja tersebut pasti sudah disepakati oleh kedua belah pihak baik pekerja maupun buruh, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang meliputi empat syarat, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, cakap untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.

Perjanjian kerja juga diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam perjanjian kerja para pihak harus melaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga tidak merugikan pihak lain. Apabila salah satu pihak melakukan kesalahan dengan melanggar perjanjian yang sudah disepakati bersama maka perjanjian tersebut terjadi wanprestasi.

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi pekerja namun terbilang belum sepenuhnya terpenuhi dengan baik oleh pengusaha, namun pada dasarnya pengupahan menjadi hak pekerja yang mesti didahulukan dibanding kewajiban-kewajiban lain yang harus dibayar oleh pengusaha.

Upah yang merupakan hak dari pekerja merupakan hutang yang harus didahulukan pembayarannya oleh pengusaha.³ Tertera dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja.⁴ Telah disebut juga dengan jelas pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Ada banyak kasus keterlambatan pembayaran upah di DIY seperti direkam atau dicatat di disnaker. Diantaranya adalah kasus keterlambatan pembayaran upah di sebuah Perusahaan dengan nama PT. NB bergerak dalam bidang industri produk ekspor, PT. NB mempunyai pekerja yang telah melakukan perjanjian kerja dengan jelas dan melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Kasus ini tercatat karena dilaporkan oleh perwakilan pekerja dengan serikat buruh di perusahaan tersebut. Untuk membahas kasus ini, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian ini karena ada banyak kasus keterlambatan pembayaran upah dan didapat dari

³ *Ibid.*, hlm. 4.31.

⁴ Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Disnakertrans DIY, maka mendorong penyusun untuk mengetahui lebih lanjut dan melakukan penelitian dengan judul “Upaya Hukum Pekerja dalam Keterlambatan Pembayaran Upah di Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka peneliti merumuskan masalah yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Apa faktor-faktor keterlambatan pembayaran upah pekerja di PT. NB?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan para pekerja dalam kasus keterlambatan pembayaran upah oleh PT. NB, dan apakah upaya-upaya dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya kasus keterlambatan pembayaran upah pekerja PT. NB
- b. Untuk menjelaskan upaya pekerja agar bisa mendapatkan haknya terkait kasus keterlambatan pembayaran upah PT. NB melalui undang-undang yang berlaku.
- c. Untuk menganalisis kesesuaian upaya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari peneliti ini diantaranya adalah :

a. Secara Teoritis

Diharapkan supaya dapat bermanfaat untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Hukum bidang perdata, terutama mengenai keadilan bagi pekerja untuk memperoleh upah.

b. Secara praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi, literatur maupun bahan ilmiah bagi peneliti, pembaca, akademisi, dan umum.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai sanksi bagi pemilik usaha yang terlambat memberi upah terhadap pekerja/buruh.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan kajian yang kritis atau membahas suatu topik yang telah ditulis oleh para peneliti atau ilmuwan yang telah diakui kepakaran dalam bidangnya. Dalam penelitian dan penulisan karya ilmiah ini penting bagi penyusun untuk melakukan kajian pustaka guna memastikan keaslian bahwa judul penelitian ini bukan merupakan hasil dari plagiasi dari penelitian lain maupun yang sudah ada sebelumnya.

Setelah penyusun melakukan kajian pustaka mengenai topik terkait keterlambatan pembayaran upah terhadap pekerja, penyusun tidak menemukan hasil penelitian yang sama dengan penelitian yang akan ditulis oleh penyusun dalam skripsi ini. Namun ada beberapa hasil penelitian yang memiliki topik yang hampir serupa dengan skripsi ini diantaranya yaitu.

Beberapa diantaranya itu adalah skripsi yang disusun oleh Armasyah Waliam yang berjudul “Upah Berkeadilan Ditinjau dari Prespektif Islam”⁵. Kajian ini menjelaskan tentang sistem dalam pembayaran upah pekerja secara adil dan menjelaskan secara jelas mengenai prinsip dasar pengupahan, Mekanisme Pengupahan dan Mekanisme pembayaran upah menurut Islam. Kajian ini menggunakan pendekatan normatif yuridis. Perbedaannya pada kajian Armasyah Waliam prespektif yang digunakan dalam skripsi tersebut menggunakan prespektif hukum islam dan menggunakan pendekatan normatif yuridis, sedangkan kajian yang penulis gunakan prespektif hukum positif yaitu peraturan perundang-undangan dan menggunakan pendekatan yuridis empiris.

Selain itu terdapat juga skripsi yang disusun oleh Muhammad Yahya Suqri yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Tenagakerja di Yayasan Masjid Syuhada”⁶. Skripsi ini membahas tentang sistem pengupahan, pelanggaran

⁵ Armansyah Waliam, ”Upah Berkeadilan Ditinjau dari Prespektif Islam”, Jurnal Stainkudus, 05, Nomor 02, (November 2019).

⁶ Muhammad Yahya Suqri, “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Tenagakerja di Yayasan Masjid Syuhada”, *Skripsi*, Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2018).

terhadap Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan yang digunakan yaitu yuridis empiris. Perbedaannya skripsi karya Muhammad Yahya Suqri terletak pada pelanggaran terhadap Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait dengan sistem pengupahan terhadap pekerja, sedangkan kajian ini membahas tentang pelanggaran Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait keterlambatan pembayaran upah pekerja.

Selain kedua karya di atas, terdapat karya-karya lain seperti karya karya Heri Setiawan yang berjudul “Upah Pekerja/Buruh Prespektif Hukum Positif dan Hukum Islam”⁷. Karya ini membahas tentang standar kelayakan upah dalam hukum Positif dan Hukum Islam. Kajian ini menggunakan pendekatan normatif yuridis. Perbedaannya kajian Heri Setiawan, permasalahan yang dibahas terkait kelayakan upah pekerja/buruh dalam prespektif hukum positif dan hukum islam, sedangkan kajian ini membahas mengenai perlindungan hukum dalam keterlambatan pembayaran upah pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Skripsi lain adalah skripsi Asnidar yang berjudul “Studi tentang Perlindungan dan Pemberian Upah Pekerja di PT. Japfa Comfeed Kota Makassar”,⁸ dimana ia

⁷ Heri Setiawan, “Upah Pekerja/Buruh Prespektif Hukum Positif dan Hukum Islam”, *Skripsi*, Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2014).

⁸ Asnidar, “Studi tentang Perlindungan dan Pemberian Upah Pekerja di PT. Japfa Comfeed

mengkaji mengenai upaya pelaksanaan perlindungan pembayaran upah yang dilakukan oleh PT. Japfa Comfeed terhadap pekerja dan faktor penyebab terjadinya perbedaan pemberian upah terhadap pekerja yang dibedakan lama masa kerja dan tingkat jabatan pekerja. Pendekatan yang digunakan dalam kajian ini adalah yuridis empiris. Perbedaan dari kajian Asnidar terletak pada fokus penelitian.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelusuran data yang telah penyusun lakukan, banyak yang membahas kajian terkait dengan perlindungan pembayaran upah pekerja dan fokus kajian beragam serta dengan pendekatan yang berbeda. Namun pada umumnya dua fokus dan dua pendekatan dalam kajian terhadap isi tersebut, yaitu ada yang menggunakan pendekatan normatif yuridis dan ada juga yang menggunakan yuridis empiris. Kajian dengan pendekatan nomatif yuridis dapat dilihat pada kajian yang dilakukan oleh Armansyah Wiliam. Selain kajian Armansyah Wiliam, terdapat kajian yang dilakukan oleh Heri Setiawan , akan tetapi ada juga kajian yang menggunakan pendekatan yuridis empiris, seperti yang dilakukan oleh Muhammad Suqri yahya. Namun Kajian Asnidar juga menggunakan pendekatan yuridis empiris. Meskipun mnggunakan pendekatan yang sama tetapi fokus kajian mereka berbeda.

E. Kerangka Teoritik

Adapun beberapa kerangka teori yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teori Upaya Hukum

Upaya hukum dalam hukum perdata merupakan upaya yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk hal tertentu untuk melawan putusan hakim sebagai tepat bagi pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan hakim yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, tidak memenuhi rasa keadilan.⁹

Apabila dalam suatu perusahaan baik pengusaha maupun pekerja tidak mendapatkan hak sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati maka pihak yang ingin memperoleh haknya dapat melakukan upaya hukum sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

Terkait upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akibat tidak dipenuhi hak-haknya diatur dalam UUPPHI, upaya hukum dapat ditempuh apabila pekerja tidak mendapatkan haknya oleh pihak pengusaha akan dilakukan melalui jalur bipatrit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial.¹⁰

2. Teori Penyelesaian Sengketa

⁹ Artikel DJKN, *Upaya Hukum dalam Hukum Perdata*, <http://www.djkn.kemenkeu.go.id>, akses 23 Mei 2020.

¹⁰ AALC Dewi, "Upaya Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhinya Hak-Haknya oleh Perusahaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", <http://ojs.unud.ac.id>, akses 23 Mei 2020.

Sengketa adalah suatu perkara yang terjadi antara para pihak yang bersengketa di dalamnya mengandung sengketa yang harus diselesaikan oleh kedua belah pihak.

Sengketa dalam Kamus Bahasa Indonesia berarti bertentangan atau konflik. Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan antara orang-orang, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi terhadap pada satu objek permasalahan.¹¹

Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin mengemukakan sebuah teori tentang penyelesaian sengketa. Ada 5 (lima), yaitu:

Pertama, *contending* (bertanding), yaitu mencoba menerapkan suatu solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atau pihak yang lainnya. Kedua, *yielding* (mengalah), yaitu menurunkan aspirasi sendiri dan bersedia menerima kekurangan dari yang sebetulnya diinginkan. Ketiga, *problem solving* (pemecahan masalah), yaitu mencari alternative yang memuaskan dari kedua belah pihak. Keempat, *with drawing* (menarik diri), yaitu memilih meninggalkan situasi sengketa, baik secara fisik maupun psikolog. Kelima *in action* (diam), yaitu tidak melakukan apa-apa.¹²

Pada dasarnya setiap perselisian Hubungan Industrial wajib diselesaikan secara bipatrit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.

¹¹ Winardi, *Managemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Mandar Maju, Bandung, 2007, hlm. 1.

¹² R. Walida, *Tinjauan Umum Mengenai Upaya Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Menurut Sistem Hukum Indonesia*, repository.unas.ac.id, akses 23 Mei 2020.

Para pihak dalam bipatrit ini adalah wakil pengusaha dan wakil pekerja atau serikat pekerja. Apabila secara bipatrit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menemukan alternatif penyelesaian secara tripartit yaitu melalui Mediasi, Konsiliasi, maupun Arbitrase.¹³

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu jenis penelitian dengan melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian yang telah disusun tentukan yaitu di Disnakertrans DIY.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian untuk menyelesaikan masalah melalui pengumpulan data-data dari hasil wawancara, catatan pengamatan lapangan, potret, dokumentasi perorangan, dan dokumen resmi. Sehingga dapat dilakukan untuk responden yang jumlahnya sedikit.¹⁴

3. Pendekatan Penelitian

¹³ Ujang Charda, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", Jurnal Universitas Subang, Vol 01, Nomor 01, (23 Mei 2020).

¹⁴ Rianto Adi, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2004), hlm. 128.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris yakni bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan hukum baik tertulis maupun tidak tertulis dengan data yang diperoleh dari lapangan.

4. Sumber Data

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, sekunder, dan tersier antara lain :

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung di lapangan dengan melakukan wawancara langsung dengan pegawai disnaker dan para pekerja di PT. NB. Penyusun bertanya melalui online dengan reponden sebanyak 10 orang dan 3 orang secara langsung untuk menanyakan hal-hal yang diperlukan dengan menggunakan daftar pertanyaan. Adapun informasi dalam penelitian ini adalah Pekerja bernama MA, DS, AN, AG, DM, DR, RL, YD, GT, dan RD, Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Kerja Tenagakerja Dinakertrans DIY bernama R. Darmawan, Pengawas Dinakertrans DIY bernama Addien Nulhaq dan Wiwik.
- b. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan, bahan-bahan hukum tersebut yaitu sebagai berikut.
 - 1) Bahan Hukum Primer
 - a. UUD 1945
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat dalam pasal 50 sampai dengan pasal 66

c. KUHPerdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) pasal 1601 dan pasal 1320

d. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

2) Bahan Hukum Sekunder yang merupakan penjelasan lebih lanjut dari bahan hukum primer yaitu berupa buku-buku literatur, jurnal, skripsi, artikel, internet, maupun sumber lain terkait dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan. Adapun langkah-langkah dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Wawancara

Wawancara (interview) adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (facetoface), ketika seseorang yaitu pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang responden.¹⁵ Wawancara dilakukan kepada Narasumber untuk mendapat informasi yang mendalam terkait masalah yang diteliti yaitu alasan keterlambatan pembayaran upah dan upaya hukum yang dilakukan pekerja. Dalam hal ini penyusun bertanya melalui online dengan responden sebanyak 13 orang untuk menanyakan hal-hal yang

¹⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 82.

diperlukan dengan menggunakan daftar pertanyaan. Adapun informasi dalam penelitian ini adalah Pekerja sebanyak 10 Orang, Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Kerja Tenagakerja Dinakertrans DIY 1 orang, Pengawas Dinakertrans DIY 2 orang. Dengan metode wawancara ini diharapkan mendapat data sebanyak mungkin, yang lebih dalam dari responden, karena dengan metode ini akan mendapatkan tambahan data yang kita perlukan yang sukar diperoleh dengan teknik yang lain.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah dilakukan dengan membaca dan mencari informasi di buku-buku, artikel, jurnal, maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian.

6. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan yakni dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yakni setelah data terkumpul kemudian dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis, selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif yakni dengan menarik kesimpulan dari pernyataan-pernyataan yang bersifat umum ke khusus sehingga penyajian hasil penelitian dapat dipahami dengan mudah.¹⁶

G. Sistematika Pembahasan

¹⁶ Dedi Mulyana, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 15.

Sistematika pembahasan ini berisi beberapa bab dan sub bab sebagai gambaran lebih jelas mengenai arah dan tujuan penulisan diantaranya sebagai berikut :

Bab pertama adalah berisi pendahuluan yang memaparkan latar belakang masalah, rumusan masalah, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Untuk memberikan gambaran awal tentang keterlambatan pembayaran upah, maka dalam bab kedua diuraikan mengenai tinjauan umum tentang pembayaran upah yang terdiri dalam beberapa sub-sub yang meliputi; pengertian upah, jenis-jenis upah, sistem pembayaran upah, ketentuan jumlah dan waktu pembayaran upah, perlindungan upah, asas pengupahan, komponen upah, perjanjian kerja, serta hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, dan keterlambatan pembayaran upah mencakup akibat hukum keterlambatan pembayaran upah pekerja berdasarkan undang-undang.

Selanjutnya pada bab ketiga mendiskripsikan tentang Disnakertrans DIY dan Isu Keterlambatan Pembayaran Upah terhadap para Pekerja dan Data Kasus Keterlambatan Pembayaran Upah di Disnakertrans DIY. Bab ini juga memaparkan tentang data keterlambatan pembayaran upah pekerja.

Bab empat terdiri dari beberapa sub bab yang meliputi: faktor penyebab keterlambatan pembayaran upah terhadap pekerja, akibat hukum keterlambatan pembayaran upah pekerja di PT. NB, serta upaya yang dilakukan pekerja untuk memperoleh haknya terkait penerimaan pembayaran upah di PT. NB sesuai dengan

ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga dari sini dapat dilihat apakah terlambat membayar upah terhadap pekerja yang dilakukan oleh pengusaha harus dicegah, diminimalisir, atau harus tertib dibayarkan.

Bab kelima, merupakan penutup berupa kesimpulan skripsi yang peneliti tulis dan saran masukan peneliti terhadap permasalahan yang telah diurikan peneliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan penelitian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya tentang keterlambatan pembayaran upah pekerja PT. NB, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor penyebab keterlambatan pembayaran upah oleh PT. NB , yaitu dikarenakan penjualan kontener terhambat, kapal yang membawa produk terbakar sehingga menyebabkan uang belum cair, great produk baik hanya 15% sehingga kualitas menurun mengakibatkan penjualan menurun, alasan yang lain yaitu uang untuk membayar upah pekerja belum ditransfer dari pusat, dan keuangan perusahaan menurun sehingga dana perusahaan tidak hanya untuk membayar upah pekerja melainkan juga untuk keperluan kelangsungan perusahaan.
2. Dalam kasus keterlambatan pembayaran upah pekerja PT. NB, mayoritas pekerja sudah melakukan upaya hukum, yaitu melakukan perundingan dengan pengusaha, melakukan mogok kerja dan melaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan Yogyakarta dengan diwakili oleh serikat pekerja. Kemudian pengawas Disnaker DIY melakukan pemeriksaan dan sudah memberikan teguran kepada PT. NB apabila perusahaan terlambat membayar upah lagi maka akan

dikenakan denda sesuai dengan Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

B. SARAN

1. Perlu adanya sosialisasi dari pemerintah atau pejabat yang berwenang kepada masyarakat mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama bagi para pekerja PT. NB, agar mengetahui tentang hukum dan bisa melakukan upaya hukum sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku untuk menuntut haknya agar mendapatkan keadilan.
2. Penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana perlu disempurnakan mengenai penjelasan sanksi denda secara tegas karena kelalaian atau kesengajaan pengusaha yang terlambat dalam membayar upah terhadap pekerja. Hal ini bertujuan agar pengusaha berpikir dua kali atau takut menunda upah pekerja.
3. Terakhir bagi pengusaha yang sudah terlanjur terlalu sering menunda membayar upah pekerja agar bisa lebih memahami peraturan perundang-undangan yang sudah berlaku dan berhenti melakukan penundaan upah pekerja. Bagi pekerja apabila mengalami keterlambatan pembayaran upah bisa melakukan upaya untuk melakukan perundingan dengan pengusaha, apabila tidak terselesaikan bisa melapor ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016 tentang
Tatacara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun
2015 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

B. Sumber Buku

Adi, Rianto, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit, 2004.

Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali,
2010.

Asikin, Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
2008.

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*,
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

- Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Djumialdji, F.X. dan Soedjono, Wiwoho, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Cet-3*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Hardjoprajitno, Purbadi, dkk, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, Banten: Universitas Terbuka, 2007.
- Irsan, Koesparmono, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Judiantoro dan Widodo, Hartono, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: CV. Rajawali, 1992.
- Jumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cet. Ke-1*, Jakarta: Rajawali, 1992.
- Kertonegoro, Santoneo, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipatrid) dan Pemerintah (Tripartid)*, Jakarta: YTKI, 1999.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Paradinya Paramita, 2007.
- Tumbing, Mathius dan Burhanudin Antum, *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: LPHI, 2011.
- Munalang, Sendjum, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke-2*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995.
- Mulyana, Dedi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.

Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. Ke-2, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.

Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2009.

Syahrani, Riduan, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999.

Uwiyono, Aloysius, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Winardi, *Managemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Mandar Maju, Bandung, 2007, hlm. 1.

C. Sumber Karya Ilmiah

Asnidar “Studi tentang Perlindungan dan Pemberian Upah Pekerja di PT. Japfa Comfeed Kota Makassar”, *Skripsi*, Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makkasar, 2014.

Charda, Ujang, “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”, (Jurnal Universitas Subang), 2004.

Gani, Savitri, Evy, “Sistem Perlindungan Upah di Indonesia”, (Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon), 2015.

- Indriadewi, Regita, “Upaya Hukum Pekerja yang Terlambat Menerima Upah atau Tidak Mendapat Upah Lembur”, *Thesis*, Universitas Airlangga Surabaya, 2011.
- Laxsniiky, Fitritama, Resi, “Keterlambatan Gaji Pemain Sepak Bola Oleh KLUB (Kajian UU No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam)”, *Skripsi*, Jurusan Hukum Bisnis Syaria’ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.
- Riski, Nanda, “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Asing dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir”, (Jurnal Universitas Airlangga), 2019.
- Setiawan Heri, “Upah Pekerja/Buruh Prespektif Hukum Positif dan Hukum Islam”, *Skripsi*, Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Suqri Yahya Muhammad, “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Tenagakerja di Yayasan Masjid Syuhada”, *Skripsi*, Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.
- Waliam Armansyah, ”Upah Berkeadilan Ditinjau dari Prespektif Islam”, (Jurnal Stainkudus), 2018.
- Yetniwati, “Pengaturan Upah Berdasarkan atas Prinsip Keadilan”, (Jurnal Universitas Jambi), 2017.
- Zharfan’Alim, Muhammad, “Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta”, *Skripsi*, Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014.

D. Lain-lain

Adminsospaker, “Penyelesaian Sengketa hubungan Industrial di PT. NB”,
<http://nakertrans.yogyakarta.go.id/detil/2481/advokasi-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-di-pt-nb>, akses 19 Maret 2020.

Adminsospaker, “Lowongan Kerja PT. NB Yogyakarta”, <http://nakertrans.go.id/detil/217/lowongan-kerja-pt-nb>, akses pada 31 Maret 2020.

Blogger, “Asas-Asas Pengupahan”, <http://choeroetz.blogspot.com/2013/05/asas-asas-pengupahan.html?m=1>, akses 7 Februari 2020.

Dewi, AALC “Upaya Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhinya Hak-Haknya oleh Perusahaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, <http://ojs.unud.ac.id>, akses 23 Mei 2020.

Artikel DJKN, *Upaya Hukum dalam Hukum Perdata*, <http://www.djkn.kemenkeu.go.id>, akses 23 Mei 2020.

Maulina, Rishna, “Gaji Tidak Dibayar Perusahaan, Karyawan Wajib Laporkan!”,
<http://sleekr.co/blog/gaji-tidak-dibayar-perusahaan-karyawan-wajib-lapor/>, akses 5 Februari 2020.

Syaifuddin, Muhammad, “Wanprestasi dan Akibat Hukumnya”,
<http://litigasi.co.id/hukum-perdata/17/wanprestasi-dan-akibat-hukumnya>, akses 07 Mei 2020.

TribunJogja, “Banyak Perusahaan Kota Yogyakarta Belum Ikuti Aturan Skala Pengupahan”, <http://jogja-tribunnews-com-banyak-perusahaan-kota-yogyakarta-belum-ikuti-aturan-skala-pengupahan>, akses tanggal 3 April 2020.

Tribun Jogja, Biaya Hidup Meningkat, “Perusahaan di Sleman Diimbau Terapkan Struktur Skala Upah”, <http://jogja.tribunnews.com>, akses Tanggal 08 Juni 2020.

Pramesti, Ayu, Jata, Tri,” Adakah Ketentuan Soal Tanggal Pembayaran Gaji?”,<http://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4ff1712fe0ee6/adakah-ketentuan-soal-tanggal-pembayaran-gaji/>, akses 15 Februari 2020.

Prihadi Santoso, Prihatin, “Daftar Lengkap UMK Jogja 2019, Kota Yogyakarta Rp 1,84 Juta Sleman Rp 1,7 Juta”, Andung, <http://jateng.tribunnews.com/amp/2018/11/23/datar-lengkap-umk-jogja-2019-kota-yogyakarta-rp-184-juta-sleman-rp-17-juta>, akses tanggal 03 April 2020.

Riyan Sugandy, ”Telat Bayar Gaji, Apa Akibatnya Bagi Perusahaan?”, <http://www.qerja.com/journal/view/12937-telat-bayar-gaji-apa-akibatnya-bagi-perusahaan-rs01/>, akses pada tanggal 4 April 2020.

Tobing, Letezia, “Denda Akibat Gaji Terlambat Dibayar”, <http://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4f22282e63e49/denda-akibat-gaji-terlambat-dibayar-/>, akses Tanggal 30 Januari 2020.

Walida, R, *Tinjauan Umum Mengenai Upaya Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Menurut Sistem Hukum Indonesia*, repository.unas.ac.id, akses 23 Mei 2020.

Widyana, P, sofia, *Prosedur Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Dinas Ketenagakerjaan*, <http://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial-prosedur-pengaduan-perelisihan-hubungan-industrial-melalui-dinas-ketenagakerjaan/>, akses tanggal 18 April 2020.

