

Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Barista dengan Indische Coffee atas Keterlambatan Pembayaran Upah

Muhammad Sabir Rahman¹, Phireri², Yunisye Cenentya Wangka^{3*}

^{1 2} Fakultas Hukum Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

³ Indische coffee

Corresponding Email: yhuyun420@gmail.com³

Abstract

This study aims to determine the legal protection of the barista work agreement with Indische Coffee for late payment of wages. The type of research used in this research is normative legal research. The research approach is a sociological juridical approach. The object of this research is located in Indische Coffee, the object studied is the barista work agreement with Indische Coffee for late payment of wages. The types and sources of data used in this study are primary data resulting from secondary research, namely legislation, institute decisions, published books and journals, tertiary data, namely data sources through articles and websites that are online. The results of the study show that the legal protection for workers who experience wage delays in indische coffee is regulated in the contents of the work agreement Article 1 Paragraph 2 Points b and Point d regulates wages and if there is a dispute, dispute resolution is regulated in Article 4.

Keywords: Work Agreement; Barista; Wages

Publish Date: 27 Mei 2023

A. Pendahuluan

Kesejahteraan rakyat itu sendiri, salah satunya dapat diperoleh melalui pemanfaatan pendapatan yang diterima dari hasil kerja produktifnya. Oleh karena itu, pemerintah sepatutnya harus menjamin masyarakat untuk memperoleh pendapatan yang layak sesuai dengan tingkat produktivitas kerjanya melalui suatu bidang pekerjaan. Sebagai wujud dari jaminan pemerintah terhadap kebutuhan warganegara untuk memperoleh pekerjaan,¹ maka dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, memuat aturan bahwa "Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dari aturan tersebut, maka setiap warganegara dapat bekerja di berbagai sektor sesuai dengan keahliannya.²

Selain perjanjian kerja, demi memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pengusaha dan karyawan,

dalam usaha bersama meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan usaha perusahaan.³ Sebuah perusahaan juga membutuhkan peraturan perusahaan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat ketentuan tentang syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan dibuat untuk menjadi pegangan bagi Perusahaan maupun karyawan yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing.⁴

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan (yang menegaskan bahwa 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-

¹ Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan hukum hak pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu dalam ketenagakerjaan. In *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* (Vol. 10)

² Vide Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

³ Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 137-150.

⁴ Wahyudi, E. (2009). Aspek Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam Hubungan Kerja. dalam *Jurnal Liga Hukum*, 1(1).

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵

Dengan adanya pasal ini membuktikan bahwa keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh merupakan tindakan yang dilarang menurut perundang-undangan.⁶ Pada Pasal 1602 KUHPerduta, Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan), dan Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PP Perlindungan Upah) menjelaskan bahwa Pengusaha, Perusahaan, atau Pemberi kerja wajib membayar upah pekerja/buruhnya sesuai dengan waktu yang diperjanjikan sebelumnya. Oleh karena itu menarik untuk kemudian diteliti tentang Bagaimana perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja barista dengan Insdische Coffe atas keterlambatan pembayaran upah.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif, disebut juga dengan penelitian dogmatik, penelitian hukum doktrinal, penelitian teoretis. Biasanya penelitian ini disebut sebagai penelitian *law in books*. Sifat dari penelitian hukum normatif ialah teoretis- rasional. Penelitian hukum normatif memiliki kecenderungan mencitrakan hukum sebagai disiplin prespektif (menurut pada ketentuan atau aturan hukum yang berlaku).⁷

Analisis dan Pembahasan

Perjanjian kerja akan menimbulkan prestasi bagi masing-masing pihak seperti perusahaan memberikan sesuatu,⁸ memberikan sesuatu disini dalam bentuk upah kepada para pekerja yang telah bekerja kepada perusahaan tersebut. Kemudian para pekerja melakukan prestasi berbuat sesuatu, berbuat sesuatu disini adalah bekerja untuk perusahaan tempat dimana para pekerja tersebut bekerja.⁹

Dalam perjanjian kerja ini sudah pasti disepakati oleh kedua belah pihak,¹⁰ maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta meliputi empat syarat, yaitu kesepakatan, kecakapan, adanya objek, dan sesuatu sebab yang halal.¹¹

Ketentuan yang tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan 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.¹²

Ciri khas perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain, ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pemilik usaha adalah hubungan bawahan dan atasan.¹³ Pemilik usaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial dan ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial dan ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih

⁵ Lestari, V. N. S. C. B. N. W. (2017). Referensi 2. *Economic : Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 8(2), 144–154

⁶ Adriansyah, A. P. (2019). *PERBUATAN MELAWAN HUKUM MAJIKAN TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM PEMBERIAN UPAH DI MALAYSIA DIHUBUNGKAN DENGAN BUKU III KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA DAN PASAL 18 ALGEMENE BEPALINGEN VAN WETGEVING* (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum Universitas Pasundan).

⁷ Qamar, N., Syarif, M., Busthami, D. S., Hidjaz, M. K., Aswari, A., Djanggih, H., & Rezah, F. S. (2017). *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*. CV. Social Politic Genius (SIGn).

⁸ Syahril, M. A. F. (2021). *Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kredit*.

⁹ Suhariani, A. A. A. N. R., Mangku, D. G. S., & Windari, R. A. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya*. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 2(1), 44-54.

¹⁰ Karim, K. (2019). *Legal Protection for Increasing Insurance to Firefighters which Experiences Work Risk in the Field*. *Amsir Law Journal*, 1(1), 1-6.

¹¹ *Vide* Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

¹² *Vide* Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹³ Ismail, N., & Zainuddin, M. (2018). *Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan*. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 166-182.

rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.¹⁴

Dari perjanjian kerja tersebut terciptanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak karena perjanjian kerja terdiri dari unsur-unsur yaitu adanya unsur work atau pekerjaan, adanya unsur perintah, dan upah.¹⁵ Adanya unsur *work* atau pekerja dimana di dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja.

Adapun isi perjanjian kerja terdiri dari pasal perpasal yang memuat ketentuan yang disepakati kedua belah pihak, kemudian ditanda tangani antara Muhammad Caesar dengan kedudukannya sebagai owner, dalam perjanjian perjanjian disebut Pihak Pertama, dengan Yunisyce Cenentya Wangka dengan kedudukannya sebagai barista, dalam perjanjian disebut Pihak Kedua.¹⁶ Kedua belah pihak bersepakat mengikat diri dalam perjanjian kerja sebagai berikut:

Pasal 1

Hak dan Kewajiban

- (1) Hak dan kewajiban Para Pihak sebagaimana ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Peraturan Perusahaan (PP) Pihak Pertama
- (2) Pihak Kedua setuju atas :
 - a. Jabatan: Barista
 - b. Jangka Waktu Perjanjian Kerja: Barista
Status Perjanjian Kerja: 3 Bulan masa probation, 21 bulan 21 Bulan pegawai tetap
Lokasi Tugas: Aktif

Hari dan Waktu Kerja: Indische coffee, di Jl. Kijang No.43 Maricaya Makassar

- c. Gaji Perbulan:
Upah: Rp. 1.500.000,-
Uang Konsumsi: Rp. 12.000,- / shift
Bonus Service : 3% dari penjualan diterima pertama kali di bulan ke-3 setelah lolos masa percobaan
 - d. Tunjangan Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai ketentuan, THR akan diberikan sebesar 1x upah pokok, jika masa kerja \leq 12 bulan maka akan dibayarkan secara prorata atau mengikuti peraturan pemerintah
 - e. Gaji dihitung mulai tanggal 25 dibayarkan setiap tanggal 25 tiap bulan berjalan
 - f. Absensi dihitung selama 30 hari kerja dan gaji dibayarkan bulan berikutnya.
 - g. Hari kerja masuk setiap hari, dengan jatah libur 1 minggu sekali (tidak dalam waktu yang bersamaan dengan pegawai lain), apabila izin maka ada pemotongan uang konsumsi. Apabila sakit lebih dari 3 hari haru menyertakan surat dari puskesmas/fasilitas kesehatan lain. Dapat mengajukan cuti apabila masa kerja sudah lewat dari setahun.
- (3) Pihak Kedua wajib membaca, mengerti, memahami dan mentaati secara sepenuhnya terhadap setiap ketentuan yang berlaku pada Pihak Pertama.
 - (4) Pihak Kedua dalam melaksanakan pekerjaan wajib mematuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang tercantum dalam ketentuan yang berlaku pada Pihak Pertama maupun Perusahaan Klien Pihak Pertama.
 - (5) Setiap perbuatan/tindakan Pihak Kedua yang melanggar ketentuan sebagaimana tersebut pada ayat (1) Pasal ini, akan diberikan tindakan

¹⁴ Rahman, M. S. (2019). Fines Sanction as a Meeting Form Principles of Agreement Contracts Construction Service. *Amsir Law Journal*, 1(1), 16-21.

¹⁵ Suhariani, A. A. A. N. R., Mangku, D. G. S., & Windari, R. A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 2(1), 44-54.

¹⁶ Yunisyce Cenentya Wangka. (2022). Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Barista Dengan Indische Coffee Atas Keterlambatan Pembayaran Upah. Skripsi tidak diterbitkan. Parepare: Fakultas Hukum Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

disiplin maupun administratif sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Pihak Pertama.

- (6) Selama berlangsungnya perjanjian ini, Pihak Kedua tidak sedang atau tidak akan melakukan hubungan kerja dengan pihak lain.
- (7) Pihak Pertama berhak memutasikan Pihak Kedua untuk bertugas atau berkarya di posisi selain yang tercantum di dalam perjanjian ini selama masa Perjanjian ini berlangsung apabila dianggap perlu.
- (8) Pihak Kedua yang oleh karena suatu hal bermaksud mengundurkan diri dari perusahaan Pihak Pertama, maka Pihak Kedua akan mengajukan permohonan secara tertulis selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum tanggal efektif pengunduran diri.

Pasal 2

Pernyataan Dan Komitmen Integritas

- (1) Pihak Kedua bersedia mengikuti dan melaksanakan dengan baik seluruh peraturan dan ketentuan yang telah diberlakukan maupun yang akan diberlakukan di perusahaan Pihak Pertama dengan penuh tanggung jawab dan memberikan hasil kerja yang maksimal dengan sebaik-baiknya.
- (2) Pihak Kedua bersedia di-evaluasi kinerja secara periodik setiap 3 (tiga) bulan dan hasil evaluasi kinerja tersebut sepenuhnya merupakan hak Manajemen Pihak Pertama.
- (3) Pihak Kedua dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan mengundurkan diri secara sukarela apabila:
 - a. Melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang yang berlaku, terutama terkait dengan masalah tindak pidana tanpa kecuali.
 - b. Melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
 - c. Hasil evaluasi kinerja tidak memberikan prestasi yang terbaik dan kemampuan yang maksimal.

- (4) Pihak Kedua tidak akan memberitahukan pihak lain tanpa seijin Pihak Pertama tentang segala sesuatu yang menyangkut kerahasiaan Pihak Pertama, maupun pihak-pihak yang berhubungan kedinasan dengan Pihak Pertama, baik selama Kontrak Kerja (PKWT) masih berlaku maupun sudah berakhir.
- (5) Pihak Kedua sanggup untuk menjaga nama baik Pihak Pertama selama bekerja maupun tidak bekerja lagi
- (6) Pihak Kedua tidak akan menjalin perjanjian kerja dengan pihak lain, baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan rekan kerja yang lain tanpa seijin dan sepengetahuan Manajemen Pihak Pertama.
- (7) Pihak Kedua membebaskan Pihak Pertama dari segala tuntutan ganti kerugian dari pihak lain atas kerugian moril maupun materil akibat perbuatan pelanggaran dan/atau tindak pidana Pihak Kedua yang berdampak atau berakibat hukum, baik secara langsung maupun tidak langsung selama Pihak Kedua bekerja maupun tidak bekerja lagi di perusahaan Pihak Pertama.

Pasal 3

Penyelesaian Perselisihan

- (1) Para Pihak setuju untuk menyelesaikan secara kekeluargaan setiap perselisihan hubungan industrial dalam hal perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK yang berkaitan dengan penafsiran dan pelaksanaan perjanjian ini.
- (2) Apabila perselisihan hubungan industrial tersebut tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan maka Para Pihak sepakat untuk menyelesaikan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 5

Amandemen

Setiap perubahan, baik berupa pengurangan atau penambahan atas perjanjian ini akan dibicarakan oleh Para Pihak dan dinyatakan sah apabila dibuat secara tertulis dengan jalan membuat amandemen terhadap

perjanjian ini dan ditandatangani oleh Para Pihak.

Pasal 6

Penutup

- (1) Perjanjian ini sah dan mengikat oleh Para Pihak.
- (2) Perjanjian ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) Asli serta masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan mengikat setelah ditandatangani oleh Para Pihak, masing-masing 1 (satu) disimpan oleh Para Pihak.
- (3) Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani dalam keadaan sadar, sehat jasmani dan rohani serta tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga.

Berdasarkan uraian mengenai isi dari perjanjian kerja tersebut maka telah disebutkan dengan jelas jumlah upah pada Pasal 1 Ayat 2 Poin b sebesar Rp. 1.500.000 dan di Poin d mengatur jangka waktu upah harus dibayarkan setiap tanggal 25 tiap bulan berjalan. Persoalan upah merupakan hal yang sangat penting dan merupakan tujuan utama seseorang dalam bekerja, jika memahami isi perjanjian maka upah yang belum atau terlambat dibayarkan oleh owner sudah tergolong dalam wanprestasi, sebagaimana jangka waktu ketentuan pembayaran upah.

Perselisihan mengenai segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang diatur dalam kontrak kerja dalam Pasal 4 Ayat 1 diatas bahwa para pihak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan termasuk perkara upah secara kekeluargaan, dan Ayat 2 bahwa jika perselisihan tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan maka dapat menempuh jalur hukum.

Adanya unsur upah juga memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pemilik usaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah sebelumnya, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.¹⁷

Dari segi hukum tertulis perjanjian kerja tentu harus disepakati oleh kedua belah pihak, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara meliputi empat syarat, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Cakap untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.

Dalam perjanjian kerja sudah seharusnya setiap pihak menjalankan perjanjian tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga tidak merugikan pihak lainnya. Apabila salah satu pihak melakukan kesalahan dengan tidak mengindahkan perjanjian tersebut maka terjadilah wanprestasi. Wanprestasi yang kerap terjadi dalam perjanjian kerja yaitu adanya keterlambatan dalam pembayaran upah.

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa, untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Hal tersebut juga tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 4 Ayat 1 bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁸

Adapun perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami keterlambatan Upah di indische coffee berhak mendapat hak dan kewajiban tenaga kerja yang tertera di awal perjanjian kerja. Bentuk dan cara pembayaran upah diatur

¹⁷ Yunisyce Cenentya Wangka. (2022). Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Barista Dengan Indische Coffee Atas Keterlambatan Pembayaran Upah. Skripsi tidak

diterbitkan. Parepare: Fakultas Hukum Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

¹⁸ *Vide* Pasal 4 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bahwa:¹⁹
Pasal 53

- (1) Upah wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang bersangkutan
- (2) Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Pasal 55

- (1) Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja.
- (2) Upah dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan
- (3) Jangka waktu pembayaran tidak boleh melebihi dari satu bulan.

Faktanya, di indische coffee baik barista atau pekerja lainnya kerap kali atau hampir sering mengalami keterlambatan pembayaran upah, padahal ketentuan ini telah diatur dalam regulasi tentang pengupahan sebagaimana uraian diatas. Maka jika pengusaha melanggar apa yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja akan ada sanksi yang seharusnya diberlakukan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan:

Pasal 61

- (1) Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 Ayat (1) dikenai denda dengan ketentuan;
 - a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan
 - b. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar maka dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan

ketentuan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan;

- c. Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.
- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja.

ada beberapa cara yang dapat dilakukan pekerja untuk mengatasi persoalan terjadinya keterlambatan pembayaran upah yakni pekerja dapat mengingatkan pemilik café jika telah tiba waktu pembayaran upah yang disampaikan dengan bahasa yang masih mengedepankan sopan santun dan etika dalam berbicara, atau antara pekerja dan owner café dapat merundingkan waktu yang tepat agar upah segera dibayarkan dan terakhir jika upaya-upaya tersebut tidak tercapai maka dapat menempuh jalur hukum untuk mendapatkan upah atas hasil kerja.

Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja barista dengan indische coffee atas keterlambatan pembayaran upah yakni diatur dalam isi perjanjian terkait upah telah disebutkan dengan jelas jumlah upah pada Pasal 1 Ayat 2 Poin b sebesar Rp. 1.500.000 dan di Poin d mengatur jangka waktu upah harus dibayarkan setiap tanggal 25 tiap bulan berjalan. Jika terjadi perselisihan maka dalam Pasal 4 Ayat 1 disebutkan bahwa para pihak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan termasuk perkara upah secara kekeluargaan, dan Ayat 2 bahwa jika perselisihan tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan maka dapat menempuh jalur hukum.

Referensi

Adriansyah, A. P. (2019). Perbuatan Melawan Hukum Majikan Terhadap

¹⁹ *Vide* Pasal 53 dan Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

- Pekerja Migran Indonesia Dalam Pemberian Upah Di Malaysia Dihubungkan Dengan Buku Iii Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Dan Pasal 18 Algemene Bepalingen Van Wetgeving (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum Universitas Pasundan).
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan hukum hak pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu dalam ketenagakerjaan. In *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* (Vol. 10)
- Ismail, N., & Zainuddin, M. (2018). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 166-182.
- Karim, K. (2019). Legal Protection for Increasing Insurance to Firefighters which Experiences Work Risk in the Field. *Amsir Law Journal*, 1(1), 1-6.
- Lestari, V. N. S. C. B. N. W. (2017). Referensi 2. *Economic: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 8(2), 144-154
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 137-150.
- Qamar, N., Syarif, M., Busthami, D. S., Hidjaz, M. K., Aswari, A., Djanggih, H., & Rezah, F. S. (2017). *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*. CV. Social Politic Genius (SIGn).
- Rahman, M. S. (2019). Fines Sanction as a Meeting Form Principles of Agreement Contracts Construction Service. *Amsir Law Journal*, 1(1), 16-21.
- Suhariani, A. A. A. N. R., Mangku, D. G. S., & Windari, R. A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 2(1), 44-54.
- Suhariani, A. A. A. N. R., Mangku, D. G. S., & Windari, R. A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 2(1), 44-54.
- Syahril, M. A. F. (2021). Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kredit.
- Wahyudi, E. (2009). Aspek Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam Hubungan Kerja. dalam *Jurnal Liga Hukum*, 1(1).
- Yunisye Cenentya Wangka. (2022). *Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Barista Dengan Indische Coffee Atas Keterlambatan Pembayaran Upah*. Skripsi tidak diterbitkan. Parepare: Fakultas Hukum Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Undang-Undang Dasar 1945
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2023 Litigasi. All rights reserved.