

JURNAL

**STUDI KASUS TERHADAP KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH
PEKERJA/BURUH DI KONTRAKTOR AGAWE STUDIO GIWANGAN
YOGYAKARTA**



Diajukan oleh :

YOHANES ANDREYANTO PRABOWO

NPM : 08 05 09822

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
FAKULTAS HUKUM**

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

JURNAL

**STUDI KASUS TERHADAP KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH
PEKERJA/BURUH DI KONTRAKTOR AGAWE STUDIO GIWANGAN
YOGYAKARTA**

Diajukan oleh :

YOHANES ANDREYANTO PRABOWO

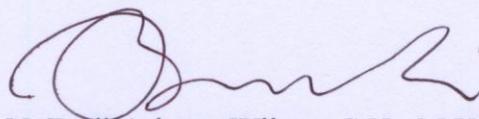
NPM : 08 05 09822

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
pada tanggal 23 Juli 2015

Dosen Pembimbing,



N. Budi Arianto Wijaya, S.H., M.Hum.

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



FX Susilo, S.H., LL.M.

**Case Study Against Delay in Payment of Wages Workers / Labor In
Contractor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta**

ABSTRACT

Wages are the main component in a working agreement between the employer and the worker. The employment agreement includes the amount of wages and time wages are paid. If the wages are paid late in the allotted time, the right of workers to receive wages are not met by the employer. The purpose of this study was to determine the causes of the delay in payment of wages and to investigate the role of the Department of Labor as the party of law enforcement related to the case. This type of research is empirical legal research that focuses on people's behavior through the processing of qualitative data based on primary data and secondary data. Article 95 of the Employment Act provides that employers are due to deliberate action or negligence has caused delays in payment of wages, fined according a certain percentage of the wages of workers. Implementation of sanctions conducted by the Department of Manpower. Based on the analysis found that the employers and the Department of Labor does not implement the provisions of the legislation as it should be.

Keyword : *wages, labor, delay payment.*

“Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh Di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta”

ABSTRAK

Upah adalah komponen utama dalam sebuah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja memuat besarnya upah dan waktu upah tersebut dibayarkan. Apabila upah tersebut terlambat dibayarkan pada waktu yang telah ditentukan, maka hak pekerja untuk menerima upah tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya keterlambatan pembayaran upah serta untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja sebagai pihak penegak hukum terkait kasus tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris yang berfokus pada perilaku masyarakat melalui pengolahan data kualitatif berdasarkan data primer dan data sekunder. Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai persentase tertentu dari upah pekerja. Pelaksanaan pemberian sanksi dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan analisis ditemukan bahwa pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana mestinya.

Kata Kunci : upah, pekerja/buruh, keterlambatan pembayaran

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat dalam berbagai sektor. Salah satu sektor pendukung pertumbuhan perekonomian nasional adalah sektor usaha jasa konstruksi. Kegiatan perekonomian pada sektor usaha jasa konstruksi menjadi sangat penting sebagai sarana pendukung pemenuhan kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal atau hunian yang sangat beragam serta pendukung aktifitas bisnis atau usaha lainnya. Seperti halnya aktifitas bisnis pada umumnya, usaha jasa konstruksi tidak terlepas dari konsep hubungan kerja baik antara pelanggan (*customer*) dengan pengusaha jasa konstruksi/kontraktor maupun antara pengusaha/kontraktor dengan pekerja/buruhnya.

Sebagaimana tercantum di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selanjutnya disebutkan juga pada Pasal 28D ayat (2) bahwa, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Aktivitas perekonomian dalam dunia jasa konstruksi tidak dapat dilepaskan dari adanya hubungan yang erat antara pengusaha dengan buruh. Hubungan kerja yang ideal dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh sudah menjadi sebuah keharusan. Akan tetapi pada

kenyataannya dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh banyak sekali terjadi penyimpangan-penyimpangan.

Para pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja yang memperlakukan para pekerja/buruh-buruhnya secara semena-mena. Ada kalanya kemampuan pengusaha yang sangat terbatas menjadi kendala yang cukup berat terhadap pemenuhan hak dan kewajiban dari pengusaha dan buruh, pada kasus semacam ini menjadikan hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh menjadi suatu realita yang sangat dilematis.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh telah diatur di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan berbagai peraturan pelaksana lainnya.

Upah sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Telah disebutkan dengan jelas pada Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Besarnya upah dan

waktu dibayarkannya upah oleh pengusaha kepada pekerja/buruh telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pembayaran upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh.

Salah satu perusahaan jasa konstruksi yang memiliki masalah dalam pembayaran upah adalah Kontraktor Agawe Studio yang berlokasi di Kelurahan Giwangan Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta. Kontraktor Agawe Studio adalah sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang usaha jasa konstruksi mulai dari perencanaan, perancangan arsitektural dan pelaksanaan proyek konstruksi. Salah satu permasalahan hubungan kerja yang dihadapi kontraktor Agawe Studio adalah mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruhnya.

Pada kasus kontraktor Agawe Studio, pihak perusahaan telah terlambat dalam membayar upah pekerja/buruh sehingga seharusnya perusahaan mendapatkan sanksi dari dinas ketenagakerjaan yang terkait untuk membayar denda keterlambatan pembayaran upah sesuai ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Untuk membahas kasus tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab terjadinya kasus keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di kontraktor Agawe Studio?
2. Apakah Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta sebagai pihak yang berwenang telah melaksanakan pemberian sanksi kepada kontraktor Agawe Studio atas keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruhnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku?

3. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, yaitu jenis penelitian hukum yang berfokus pada perilaku masyarakat. Berdasarkan pertimbangan tersebut dalam penelitian ini diperlukan data primer sebagai data utama disamping data sekunder.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber tentang obyek yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang merupakan bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan, yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar 1945.
- 2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Bahan hukum sekunder yang lain meliputi pendapat hukum, buku, hasil penelitian, majalah, surat kabar, internet dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang responden.¹ Golongan dari wawancara ini adalah wawancara berencana (*standardized interview*), yaitu suatu wawancara yang dilakukan dengan suatu daftar pertanyaan yang disusun sebelumnya.² Sedangkan jika dilihat dari sudut bentuk pertanyaannya, maka wawancara ini termasuk dalam wawancara terbuka (*open interview*) yaitu wawancara dimana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sudah sedemikian rupa bentuknya, sehingga responden tidak saja terbatas pada jawaban ya atau tidak, tetapi dapat

¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 82.

² *Ibid*, hlm. 84.

memberikan penjelasan-penjelasan mengapa ia menjawab ya atau tidak.³

b. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan membaca dan mempelajari buku-buku, artikel, jurnal dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan persoalan yang diteliti.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dilakukan. Penelitian dilakukan di Kontraktor Agawe Studio yang berada di Kelurahan Giwangan, Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta.

5. Populasi

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan ataupun gejala-gejala atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja/buruh dan pengusaha di Kontraktor Agawe Studio.

6. Sampel

Sampel adalah himpunan yang merupakan bagian dari populasi atau obyek yang sesungguhnya dari penelitian. Dalam penelitian ini sampel diambil dari populasi pekerja/buruh beserta pengusaha yang bekerja di Kontraktor Agawe Studio.

³ *Ibid*, hlm. 86.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Non-Random Sampling* dimana sub-metode secara khusus disebut sebagai *Purposive Sampling* yaitu pemilihan sekelompok subyek berdasar ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.⁴

7. Responden

Responden adalah pihak-pihak yang dimintai keterangan sebagai data primer dalam penelitian ini yang merupakan bagian dari sampel. Responden penelitian adalah para pekerja/buruh yang bekerja di Kontraktor Agawe Studio dan pimpinan Kontraktor Agawe Studio.

8. Narasumber

Narasumber adalah pihak di luar populasi yang dimintai pendapat, pertimbangan dan penilaian sesuai dengan keahliannya terkait kasus yang diteliti. Narasumber pada penelitian ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta sebagai pihak yang berwenang untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta.

9. Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini digunakan metode analisis kualitatif yaitu suatu analisis yang dilakukan dengan memahami atau merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis sehingga diperoleh gambaran mengenai obyek yang telah diteliti. Metode berpikir

⁴ *Ibid*, hlm. 106.

yang digunakan adalah cara berpikir induktif, yaitu suatu cara berpikir melalui perolehan data secara khusus berdasarkan fakta-fakta di lapangan selanjutnya disimpulkan menuju hal yang umum dengan menggunakan rasio dan penalaran.

B. Hasil Penelitian

Kontraktor Agawe Studio adalah perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang usaha jasa konstruksi yang berdiri sejak tahun 2009. Perusahaan ini beralamat di Jl. Pemukti, UH VII / 641, RT 29 / RW 20, Kecamatan Umbulharjo, Kelurahan Giwangan Kota Yogyakarta. Wawancara dan pengambilan data kuesioner pekerja dilakukan pada tanggal 8 sampai dengan 10 April 2015.

Perusahaan menerapkan dua sistem pembayaran upah kepada para pekerjanya. Sistem pertama untuk pekerja kantor/administrasi dengan pembayaran upah bulanan sebesar Rp 1.400.000,- per bulan. Sistem kedua untuk pekerja lapangan (tukang) dengan pembayaran upah harian. Untuk sistem harian upah dibedakan menurut keahlian (*skill*) dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pekerja lapangan tersebut. Kategori pertama adalah tukang kepala dan pengawas proyek dengan upah Rp 95.000,- per hari, kategori kedua adalah tukang biasa dengan upah Rp 85.000,- per hari, kategori ketiga adalah tukang praktek dengan upah Rp 70.000,- per hari dan kategori keempat adalah pembantu tukang dengan upah Rp 60.000,- per hari.

Perusahaan ini mempekerjakan pekerja kantor sebanyak 1 orang dan pekerja lapangan kurang lebih 24 orang. Mengenai perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja, semua pekerja berstatus sebagai pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT) / pekerja tetap dimana perjanjian kerja dibuat secara tertulis untuk pekerja kantor dan perjanjian kerja secara lisan untuk pekerja lapangan. Sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat upah para pekerja dibayarkan pada tanggal 25 setiap bulannya. Adapun khusus bagi pekerja lapangan upah yang dihitung secara harian, upah dibayarkan sesuai kesepakatan kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja.

Membahas mengenai kasus keterlambatan pembayaran upah yang terjadi di perusahaan ini, untuk pekerja administrasi yang telah bekerja selama 2 tahun sejak tahun 2013 setidaknya pernah mengalami 2 kali keterlambatan pembayaran upah pada periode tahun 2013 sampai dengan tahun 2014 dengan rata-rata keterlambatan selama 7 hari. Sedangkan untuk pekerja lapangan yang telah bekerja kurang lebih 6 tahun sejak perusahaan ini berdiri sejak tahun 2009 setidaknya pernah mengalami keterlambatan pembayaran upah sebanyak 6 kali untuk periode tahun 2011 sampai dengan 2013 dengan rata-rata keterlambatan selama 5 hari.

Perusahaan selalu memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja bahwa akan terjadi keterlambatan pembayaran upah. Alasan yang diberikan perusahaan mengenai terjadinya keterlambatan pembayaran upah ini disebabkan karena pembayaran biaya proyek yang belum dilunasi oleh klien, sedangkan perusahaan tidak mempunyai dana simpanan yang mencukupi untuk

menutup biaya pembayaran upah pekerja terlebih dahulu, sehingga dengan terpaksa upah pekerja harus ditunda sampai biaya proyek dilunasi oleh klien. Secara umum para pekerja memahami dan memaklumi kondisi perusahaan tersebut dan bersedia menunggu sampai turunnya dana pelunasan proyek dari klien. Pihak perusahaan secara khusus memberikan kompensasi akibat keterlambatan pembayaran upah tersebut yang besarnya tergantung dari kebijakan pengusaha.

Beberapa tahapan prosedur yang dilakukan oleh pihak Dinsosnakertrans dalam menangani kasus pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi adalah melalui tahap pertama yaitu dengan upaya pembinaan / langkah *preventif edukatif*. Pada tahap ini pihak Dinsosnakertrans memberikan penjelasan dan melakukan pembinaan kepada perusahaan yang bersangkutan untuk melakukan perbaikan terhadap pelanggaran yang terjadi. Apabila langkah pertama tidak membuahkan hasil maka pihak Dinsosnakertrans melanjutkan langkah kedua yaitu upaya *Represif Non Yustisial*.

Langkah *Represif Non Yustisial* ini pihak Dinsosnakertrans akan melakukan pemeriksaan awal dan mengeluarkan Surat Perintah untuk melaksanakan kewajiban untuk perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut. Langkah kedua ini ditandai dengan dikeluarkannya Nota Pemeriksaan secara bertahap dari tahap pertama sampai tahap ketiga. Kemudian apabila Nota Pemeriksaan juga tidak membuahkan hasil maka cara terakhir (ketiga) yang ditempuh oleh Dinsosnakertrans adalah dengan upaya *Represif Pro Yustisial*.

Langkah *Represif Pro Yustisial* yaitu langkah penegakan hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Pada kasus keperdataan pengadilan akan lebih dahulu menawarkan penyelesaian sengketa menggunakan cara penyelesaian sengketa alternatif di luar ruang lingkup pengadilan antara lain negosiasi, mediasi dan arbitrase. Sedangkan pada kasus pidana pihak Dinsosnakertrans melalui Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) melakukan proses penyidikan perkara bekerjasama dengan pihak penyidik dari Kepolisian untuk membuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP) untuk kemudian diproses di Pengadilan Hubungan Industrial.

Solusi yang diambil dalam penyelesaian sengketa / Perselisihan Hubungan Industrial diutamakan lebih dahulu untuk melakukan negosiasi atau mediasi diantara kedua belah pihak yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja. Para pihak dapat membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Selain lembaga bipartit, dapat juga dibentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit dimana di dalamnya terdapat unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja.

Sebagaimana telah dijelaskan mengenai sanksi yang harus dilaksanakan oleh pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan terjadinya keterlambatan pembayaran upah maka proses penghitungan besarnya denda yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerjanya adalah seperti yang telah tercantum di dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

a. Denda Keterlambatan Pembayaran Upah

Menurut Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981

Tentang Perlindungan Upah

1. Apabila upah terlambat dibayar, maka dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan.
2. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.
3. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

C. Simpulan

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta telah melakukan pelanggaran hukum yaitu melakukan penundaan pembayaran upah pekerja/buruhnya. Faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh tersebut antara lain :
 - a. Pelunasan biaya proyek yang belum dipenuhi oleh pihak ketiga yaitu klien.

- b. Pengusaha/perusahaan tidak memiliki cadangan dana yang mencukupi untuk membayar seluruh upah pekerja/buruhnya.
- c. Sistem manajemen usaha dan keuangan perusahaan yang belum tersusun dengan baik.

2. Berdasarkan analisis data pada bagian pembahasan mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta terhadap kasus yang terjadi, dapat diambil kesimpulan bahwa Dinas Tenaga Kerja tidak menjatuhkan sanksi terhadap pelanggaran hukum yang terjadi di Kontraktor Agawe Studio. Dengan tidak dijatuhkannya sanksi maka dengan demikian Dinas Tenaga Kerja tidak menjalankan fungsinya sebagai penegak hukum dengan baik sesuai peraturan perundang-undangan tentang perlindungan upah pekerja/buruh.

Namun demikian Dinas Tenaga Kerja lebih menekankan upaya pencegahan dan pembinaan/*Preventif Edukatif* serta langkah *Represif non Yustisial* ditandai dengan dikeluarkannya Nota Pemeriksaan terlebih dahulu sebelum pada akhirnya menjatuhkan sanksi hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila langkah-langkah sebelumnya tidak diindahkan oleh pengusaha / perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Adrian Sutedi, 2011. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Agusmidah, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor.

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

Asri Wijayanti, 2011. *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.

Djumaldji, 2005. *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.

Iman Soepomo, 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Whimbo Pitoyo, 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta.

....., 2011. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

2. Hasil Penelitian

Veronika Tyas Krisnawati, 2012. *Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi DIY Bagi Pekerja Waktu Tertentu di PT Anindya Mitra Internasional*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Paula Sinta Saraswati, 2014. *Perlindungan Upah dan Waktu Kerja Bagi Pekerja Rumah Tangga Lulusan Sekolah PRT Rumpun Tjoet Njak Dien di Kota Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Antonius James Parluhutan Simbolon, 2010. *Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Bagi Pekerja Pada PT Karyatama Mitra Sejati Janti Kabupaten Sleman*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

3. Internet

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4f22282e63e49/denda-akibat-gaji-terlambat-dibayar->

<http://olives-story.blogspot.com/2012/09/definisi-upah-teori-upah-dan-teori-upah.html>

<http://kbbi.web.id/>

<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/upah-kerja/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>

4. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO: SE-01/MEN/1982 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tentang Judicial Review Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan