

**KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA NO TARGET NO PAY
(Studi Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo)**

**Ramadhani Dinda Prasasti; Septarina Budiwati, S.H., M.H.CN
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Hubungan kerja antara PT. Rifan Financindo Berjangka di Solo dengan pekerja memiliki akibat hukum, terutama remunerasi, jika didasarkan pada kebutuhan bersama. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja No Target No Pay di PT. Rifan Financindo Berjangka Solo dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem No Target No Pay menurut perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka. Metode yang digunakan penulis adalah yuridis empiris yaitu dengan melakukan pengkajian dan pengolahan terhadap data penelitian bentuk dan isi perjanjian juga perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem *No Target No Pay* menurut perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka. Hasil penelitian yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah bahwa termasuk kedalam perjanjian tertulis karena perjanjian tersebut dibuat secara tertulis oleh para pihaknya, hal ini telah sesuai dengan KUH Perdata pasal 1313, 1320, dan 1338. Bahwa hubungan para pihak telah sesuai dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan peraturan yang sudah diatur dalam perjanjian Kerja Bersama (KKB) yaitu pihak pertama dan pihak kedua tidak berbuat sesuatu yang tidak sesuai dengan kesepakatan dan melanggar peraturan perundang – undangan, hal ini agar hak dan kewajiban masing-masing pihak dilaksanakan secara adil dalam melaksanakan kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama (KKB).

Kata Kunci : hubungan kerja, sistem *no target no pay*, hubungan hukum

Abstract

The working relationship between PT. Rifan Financindo Berjangka in Solo with workers has legal consequences, especially remuneration, if it is based on shared needs. The formulation of the problem in this study is how the form and content of the No Target No Pay work agreement at PT. Rifan Financindo Berjangka Solo and legal protection for workers with the No Target No Pay system according to the perspective of the Labor Law at PT. Rifan Financindo Berjangka. The method used by the author is empirical juridical, namely by conducting studies and processing research data on the form and content of agreements as well

as legal protection for workers with the No Target No Pay system according to the perspective of the Labor Law at PT. Rifan Financindo Berjangka. The results of the research that can be concluded from this study are that it is included in a written agreement because the agreement is made in writing by the parties, this is in accordance with the Civil Code articles 1313, 1320, and 1338. That the relationship between the parties is in accordance with the Law Labor and the regulations that have been regulated in the Collective Labor Agreement (KKB), namely the first party and the second party do not do anything that is not in accordance with the agreement and violates laws and regulations, this is so that the rights and obligations of each party are carried out fairly in carrying out the agreement Collective Labor Agreement (KKB).

Keywords: employment relations, no target no pay system, legal relations

1. PENDAHULUAN

Aspek kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan melalui kegiatan pendidikan hukum yang menghasilkan lulusan dengan gelar sarjana hukum yang unggul. Konsekuensinya, kita menyebut manusia sebagai makhluk sosial. Dalam hal kegiatan, pekerjaan adalah salah satu yang tergantung padanya. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja pada hakekatnya merupakan hubungan kerja sama untuk menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan.

Hubungan kerja ini dapat memiliki akibat hukum, terutama remunerasi, jika didasarkan pada kebutuhan bersama. Dimana struktur gaji suatu negara sangat erat kaitannya dengan filosofi yang dianut oleh negara tersebut. Remunerasi adalah jenis pembayaran yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya. Kompensasi berbasis upah terutama bersifat moneter dan bentuk remunerasi yang paling menonjol. Upah kerja berfungsi sebagai sumber dukungan penting untuk kelangsungan hidup karyawan dan keluarga mereka. Bagi korporasi, gaji tersebut menjadi jaminan untuk kelangsungan pembuatan barang-barang dalam bisnis yang mereka miliki.¹

¹ Dewi Lestari, "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)", Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015.

Dalam waktu sebulan, termasuk pelatihan, PT. Rifan Financindo Berjangka, perusahaan pialang, akan menghubungi semua kandidat yang ingin direkrut. Dengan membangun tingkat kepercayaan yang berkesinambungan dengan menampilkan website sebagai legitimasi resmi perusahaan. Iklan yang dipasang oleh PT. Rifan Financindo Berjangka inipun sangat menarik bagi para pencari kerja. Dimana kualifikasi pendaftaran yang dibutuhkan hanya minimal lulusan SMA / SMK, lulusan D1-S1 semua jurusan, umur diatas 17 tahun, dapat bekerja dalam tim, sopan dan disiplin. Posisi yang dibutuhkan dalam PT. Rifan Financindo Berjangka diantaranya Admin Pendataan, Staff Kantor, Konsultant Bisnis, Broker Professional. Dengan kualifikasi yang se-sederhana itu, para pencari kerja sangat tertarik untuk mendaftar di PT. Rifan Financindo Berjangka ditambah lagi tidak dibutuhkan pengalaman kerja untuk bisa mendaftar di perusahaan tersebut.

Tidak ada pekerjaan, tidak ada upah adalah prinsip yang diakui oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, yang menyatakan bahwa karyawan tidak berhak atas upah jika mereka tidak masuk kerja hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bentuk dan isi perjanjian kerja No Target No Pay di PT. Rifan Financindo Berjangka Solo dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem No Target No Pay menurut perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka?

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, untuk mengetahui bentuk dan isi perjanjian kerja No Target No Pay di PT. Rifan Financindo Berjangka Solo dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem No Target No Pay menurut perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka. Manfaat penelitian secara teoritis dimaksudkan untuk menjelaskan sistem No Target No Pay dari perspektif UU Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka, memberikan saran-saran untuk perbaikan sistem di bidang hukum pada umumnya dan hukum perdata pada khususnya dan manfaat secara praktis adalah menjelaskan masalah yang dihadapi dan memberikan latar belakang pengetahuan tentang topik tersebut secara luas. Selain membantu PT.

Karyawan Rifan Financindo Berjangka, penelitian ini akan bermanfaat bagi masyarakat umum dan mahasiswa karena akan menjelaskan metode No Target No Pay dari sudut pandang UU Ketenagakerjaan perusahaan.

2. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode yuridis empiris,² karena penulis akan fokus pada beberapa standar (tertulis) yang berkaitan dengan bentuk dan isi perjanjian kerja No Target No Pay di PT. Rifan Financindo Berjangka Solo dan sistem No Target No Pay dari perspektif UU Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Bentuk dan Isi Perjanjian Kontrak Kerja Sistem No Target No Pay di PT. Rifan Financindo Berjangka Kota Solo.

Bentuk perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara Saudara Pitrus Lem sebagai Pimpinan PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA Kantor Cabang Solo (Pihak Pertama) dan Saudari Bebi Retno Gita Cahyani sebagai Pegawai PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA Kantor Cabang Solo (Pihak Kedua), merupakan perjanjian tertulis. Perjanjian ini termasuk kedalam perjanjian tertulis sebab perjanjian itu ditetapkan secara tertulis oleh para pihaknya yaitu Saudara Pitrus Lem sebagai Pimpinan PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA Kantor Cabang Solo dan Saudari Bebi Retno Gita Cahyani sebagai Pegawai PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA Kantor Cabang Solo.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1869 KUH Perdata, maka perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini sudah memenuhi ketentuan dari akta dibawah tangan. Jika suatu akta ditandatangani tetapi kemudian dikesampingkan sebagai tidak sah karena cacat bentuknya atau kecerobohan pejabat umum yang menyaksikannya, para pihak masih dapat menggunakan kekuatan tulisan di bawah tangan untuk mendapatkan jalan mereka. Ketentuan ini sudah dipenuhi dengan bisa dilihat bahwa perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Isi dari perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini diantaranya yaitu subjek perjanjian ini adalah Saudara Pitrus Lem, Pimpinan PT. RIFAN

² Halim, A. Ridwan 1987, Sari Hukum Perburuhan, Jakarta : PT. Pradnya Paramitha

FINANCINDO BERJANGKA Kantor Cabang Solo, yang beralamat di Ruko Solo Square No.5-7 Jl. Slamet Riyadi No.451-455 Solo 57145, disebut **Pihak Pertama**. Dalam perjanjian ini dengan Saudari Bebi Retno Gita Cahyani, NIK 3312035511010002, beralamat di Sumber Rt 01/ Rw 07 Kel. Gondangrejo, Kec. Giriwoyo - Wonogiri - Jawa Tengah, nomor telepon 0977 3672 6999, disebut **Pihak Kedua**.

Objek dari perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara Saudara Pitrus Lem sebagai Pimpinan PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA Kantor Cabang Solo (Pihak Pertama) dan Saudari Bebi Retno Gita Cahyani sebagai Pegawai PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA Kantor Cabang Solo (Pihak Kedua). Menyetujui atau tidak menyetujui suatu hal dilindungi oleh prinsip kebebasan berkontrak. Baik format perjanjian maupun ketentuannya dianggap sebagai bagian dari kebebasan yang dirujuk dalam paragraf satu Pasal 1338 KUH Perdata. Maka, sesuai asas kebebasan berkontrak perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang menjadi objek di penelitian ini sah atau diperbolehkan untuk dipakai oleh para pihak yang bersangkutan.

Perjanjian Kerja Bersama (KKB) pihak pertama dan pihak kedua sudah memenuhi syarat subjektif dan objektif yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Kondisi subyektif meliputi kesediaan para pihak untuk terikat dan kemampuan para pihak untuk mengadakan kontrak yang mengikat secara hukum.

Unsur kata sepakat dalam perjanjian ini sudah dipenuhi sebab kedua belah pihak telah sepakat untuk melaksanakan perjanjian ini tanpa ada unsur paksaan ataupun kekhilafan didalamnya. Kemudian dimasukkan syarat-syarat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (KKB), karena berdasarkan Pasal 1329 KUHPperdata, Ini menyatakan bahwa kecuali seseorang ditemukan secara hukum tidak mampu, dia dapat masuk ke dalam kontrak apa pun yang dia pilih. Juga dilakukan Kerja Bersama (KKB) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Dan juga kedua belah pihak ini dapat membuktikan bahwa mereka termasuk dalam orang yang cakap hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata mengatur siapa saja yang termasuk dalam orang yang tidak cakap dalam membuat perjanjian yakni: (1) anak yang belum dewasa; (2) orang yang ditaruh di bawah pengampuan; (3) larangan hukum untuk membuat kontrak tertentu berlaku untuk

wanita yang sudah menikah dalam hal yang ditetapkan oleh hukum dan untuk semua orang pada umumnya.

Mengenai objek tertentu dan penyebab yang valid adalah prasyarat objektif. Ketentuan tertentu dalam Perjanjian Kerja Bersama (KKB) ini diatur dalam Pasal 1333 KUHPerdara, yang mengatur bahwa suatu perjanjian harus mempunyai syarat-syarat pokok berupa barang-barang yang baik jenis maupun jumlahnya dapat diperkirakan atau dihitung tetapi tidak diwajibkan untuk ditetapkan terlebih dahulu. Maka unsur tersebut telah tercapai yakni pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pihak kedua. Kemudian berkaitan dengan suatu sebab yang halal dalam perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini merupakan pekerjaan dari pihak pertama yang harus dilakukan oleh pihak kedua yang mana dianggap tidak menyalahi peraturan yang berlaku atau tidak termasuk dalam ketentuan Pasal 1337 KUH Perdata yang menyebutkan suatu sebab terlarang yakni sebab yang dilarang atau bertentangan dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

3.2 Hubungan Hukum Dalam Perjanjian Kontrak Kerja Sistem No Target No Pay di PT. Rifan Financindo Berjangka Kota Solo Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam proses perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara PT. Rifan Financindo Berjangka Solo dengan pekerja akan memberikan akibat yang dapat menimbulkan kewajiban dan hak baru di antara para pihak. Sesuai dengan asas *pacta sunt servanda* dan itikad baik, sebagaimana dikodifikasikan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara. Sehingga bisa dibuktikan dalam hal ini perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara PT. Rifan Financindo Berjangka Solo dengan pekerja sudah membuat peraturan atau undang-undang yang dimaksudkan untuk diikuti oleh semua pihak yang terlibat.

Akibat perjanjian yang disebabkan dari adanya perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara PT. Rifan Financindo Berjangka Solo dengan pekerja dapat dibuktikan dengan kenyataan bahwa segala syarat yang sudah disepakati oleh pihak pertama dan pihak kedua dalam perjanjian harus dilaksanakan sampai dengan berakhirnya tanggal perjanjian, karena hal itu diwajibkan oleh undang-undang.

Selanjutnya suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Bahwa dalam perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara PT. Rifan Financindo Berjangka Solo dengan pekerja dapat dibuktikan dengan para pihak dalam melaksanakan perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sesuai dengan norma-norma yang telah diatur yaitu Semua tindakan yang diambil oleh salah satu pihak telah sama dengan ketentuan perjanjian, dan kedua belah pihak diperlakukan secara adil saat menjalankan hak dan memenuhi kewajibannya. Maka perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang menjadi objek di penelitian ini sah atau diperbolehkan untuk dibuat oleh para pihak yang bersangkutan.

Dalam hal ini perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut mengikat kedua belah pihak secara langsung sama sama mempunyai kewajiban dan hak terkait yang harus dihormati.

Terlepas dari kenyataan bahwa lamanya waktu seorang karyawan telah bekerja untuk organisasi tertentu merupakan salah satu pendorong komitmen pekerja, faktor lain juga mempengaruhi tingkat dedikasi pekerja. Pemberi kerja jarang, jika pernah, menggunakan hak-hak yang diberikan oleh undang-undang ketenagakerjaan, meskipun faktanya itu akan sangat menguntungkan bagi pekerja dalam hal mengamankan kesejahteraan mereka sendiri dan keluarganya serta memastikan kelangsungan hubungan kerja mereka.

Jika kontrak berakhir dan tidak ada perpanjangan kerja dari perusahaan, jadi pemberi kerja tidak wajib memberikan uang pesangon atau hak lain sebagai hak nonkerja, sehingga pelaksanaan aturan waktu maksimum PKWT yang ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan menguntungkan kedua belah pihak. Walaupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2001 menekankan perlunya PKWT dibuat dengan tertulis, Namun, perjanjian lisan di tempat kerja berlaku selama memenuhi persyaratan hubungan kerja.

Masyarakat luas dalam hal ini semua pihak dalam hubungan kerja mempunyai pemahaman yang kuat tentang pentingnya mematuhi UU Ketenagakerjaan dengan membuat perjanjian kerja formal sebelum memulai hubungan kerja. Selain itu, pelaku usaha menyadari akibat hukum yang terjadi

jika PKWT dibuat dalam bentuk tidak tertulis (Perjanjian Kerja Tidak Tertulis), yang mengakibatkan suatu hubungan menjadi perjanjian kerja waktu tidak terbatas (PKWTT).

Sementara itu, undang-undang ketenagakerjaan menekankan arti hubungan ketenagakerjaan sebagai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang dihasilkan dari suatu perjanjian kerja. Pengusaha dan pekerja mempunyai hak dan tanggung jawab, dan mereka harus dijabarkan dalam perjanjian kerja. Tanpa perjanjian PKWT, tidak mungkin bagi pekerja yang sebagian besar adalah pekerja kasar untuk memahami haknya sebagai pekerja untuk jangka waktu tertentu.

Banyak karyawan memilih untuk mengabaikan masa tenggang 30 hari yang sah karena mereka takut kehilangan pendapatan jika mereka tidak dapat melapor untuk bekerja selama waktu tersebut. Penulis berpendapat bahwa penekanan kepentingan kedua belah pihak diperlukan saat mengevaluasi kembali pengaturan yang tidak efisien yang tercantum di atas. Tidak ada aturan yang bisa efektif jika tidak memperhitungkan keprihatinan sah rakyat. Menurut hemat penulis, jangka waktu sampai dengan 2 (dua) tahun adalah wajar jika legislatif berupaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja untuk jangka waktu tertentu dengan batasan waktu kerja. Oleh karena itu, suka atau tidak suka majikan, setelah 2 tahun mempekerjakan pekerja, ia harus meningkatkan statusnya menjadi pekerja waktu tidak terbatas atau pekerja tetap, dengan demikian menjamin semua hak yang terkait dengannya.

4. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bentuk dan Isi Perjanjian Kontrak Kerja Sistem No Target No Pay di PT.Rifan Financindo Berjangka Kota Solo.

Bentuk perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara Saudara Pitrus Lem sebagai Pimpinan PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA Kantor Cabang Solo (Pihak Pertama) dan Saudari Bebi Retno Gita Cahyani sebagai Pegawai PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA Kantor Cabang Solo (Pihak Kedua), termasuk kedalam perjanjian tertulis karena perjanjian

tersebut dibuat secara tertulis oleh para pihaknya. Telah sesuai dengan KUH Perdata pasal 1338 ayat (1), kontrak hukum memiliki kekuatan dan efek yang sama sebagai undang-undang bagi para pihak untuk mereka. Teks tersebut tampaknya memberi tahu publik bahwa kita dapat membuat perjanjian dalam bentuk apa pun dan terkait dengan pokok bahasan apa pun, dan bahwa perjanjian semacam itu akan mengikat secara hukum para pihak yang membuatnya. Artinya, kami memiliki wewenang untuk membuat aturan kami sendiri di mana pun kami menyetujuinya.

Perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) pada Pasal 6 Pendapatan yang isinya adalah antara kedua belah pihak yaitu 1. Pihak Kedua setuju menerima pendapatan yang dihitung dari hasil pencapaian pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dari Pihak Pertama, 2. Prinsip No Target, No Pay menyatakan bahwa Pihak Kedua tidak akan diberi kompensasi jika gagal memenuhi kewajibannya, 3. Asas No target No Pay adalah suatu asas yang menyatakan bahwa Pendapatan berdasarkan kesatuan hasil yang dicapai Pihak Kedua. Secara subyektif dan obyektif, syarat perjanjian KKB antara pihak pertama dan kedua memenuhi semua persyaratan Pasal 1320 KUH Perdata. Syarat yang bersifat subyektif meliputi kesediaan para pihak untuk terikat dan kesanggupan para pihak untuk membuat suatu kontrak yang mengikat secara hukum. Dan juga telah memenuhi asas konsensualisme. Syarat ini telah tercapai karena telah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak dapat dibuktikan dengan ditandatanganinya perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini.

2. Hubungan Hukum Dalam Perjanjian Kontrak Kerja Sistem No Target No Pay di PT. Rifan Financindo Berjangka Kota Solo Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hubungan hukum telah sesuai dengan Perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Pasal 5 Pencapaian Pekerjaan (1) Pihak Kedua yang mendampingi Pihak Pertama bersedia dan berkewajiban memenuhi pencapaian pekerjaan sesuai ketentuan, dan dihitung sejak ditanda tangannya Kesepakatan Kerja Bersama Ini oleh kedua belah pihak. Kebebasan berkontrak menentukan bahwa setiap orang memiliki hak untuk membuat atau

memutuskan kontrak apa pun yang mereka pilih. Ketika kita berbicara tentang kebebasan, kita berbicara tentang kebebasan baik dalam bentuk perjanjian ini maupun dalam substansinya. Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata menyatakan bahwa “Bagi masing-masing pihak, semua kontrak yang sah memiliki kekuatan hukum”, yang menjadi dasar pengertian kebebasan berkontrak. Segala syarat yang disepakati oleh pihak pertama dengan pihak kedua Sejalan diizinkan oleh undang-undang, semua ketentuan Perjanjian harus dilaksanakan sebelum berakhirnya batas waktu Perjanjian, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 ayat (2) UU No. Kode sipil.

Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata yang menekankan pentingnya beritikad baik dalam melaksanakan suatu perjanjian, juga relevan di sini. Bahwa dapat ditunjukkan dalam perjanjian Kerja Bersama (KKB) bahwa para pihak telah sesuai dengan norma yang sudah diatur dalam perjanjian Kerja Bersama (KKB) yaitu pihak pertama dan pihak kedua tidak berbuat sesuatu. yang tidak sesuai dengan kesepakatan dan agar hak dan kewajiban masing-masing pihak dilaksanakan secara adil dalam melaksanakan kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama (KKB).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Halim, A. Ridwan 1987, Sari Hukum Perburuhan, Jakarta : PT. Pradnya Paramitha

Eko Wahyudi dkk, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.

INTERNET

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, diakses pada website <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020> tanggal 09/06/2022.

ARTIKEL

Dewi Lestari, “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)”, Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015.

PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan