



---

## **Sistem Penerimaan Upah Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

**Rismawati Fauzy dan Teddy Lesmana**

Program Studi Ilmu Hukum Universitas Nusa Putra Sukabumi

Rismawati.fauzy\_hk20@nusaputra.ac.id

### **Abstract**

*In an effort to meet the needs of life, humans work to get wages. The wage system for workers with a Specific Time Work Agreement (PKWT) is very important in a working relationship between employers and workers because it contains all the consequences that are the rights and obligations of both parties. The research method used is empirical legal research with statutory, contextual and sociological approaches. The results of the study found that the work agreement for a certain time (PKWT) is to provide certainty for those who do work that is continuous in nature and will not limit the time of the agreement. The right to wages arises from work agreements and is one of the rights in an employment relationship. This right is constitutionally regulated and protected in Article 27 Paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia.*

### **Article History**

Received: 2 Januari 2023  
Reviewed: 10 Januari 2023  
Published: 17 Januari 2023

### **Key Words**

*Wages, Workers, Specific Work Period Agreement*

### **Abstrak**

Sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja untuk mendapatkan upah. Sistem upah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerjanya karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual dan pendekatan sosiologis. Hasil penelitian ditemukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Hak atas upah yang timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

### **Sejarah Artikel**

Received: 2 Januari 2023  
Reviewed: 10 Januari 2023  
Published: 17 Januari 2023

### **Kata Kunci**

*Upah, Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*

## **Pendahuluan**

Seiring berjalannya waktu, pertumbuhan penduduk di Indonesia juga ikut bertumbuh. Untuk memenuhi kebutuhannya dalam menjalani hidup yang layak dan sejahtera, maka seseorang akan bekerja untuk kemudian mendapatkan imbalan/penghasilan. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi. "Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Bekerja sendiri merupakan suatu amanah yang dijalankan oleh manusia sebagai ciptaanya di dunia ini. Sudah selayaknya jika pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan



minat, bakat, ketertarikan dan kemampuan kita.<sup>1</sup> Bekerja juga harus menimbulkan manfaat bagi diri kita untuk dapat terus hidup. Mempertahankan diri untuk terus hidup dan menaikkan taraf kehidupan adalah hak asasi setiap manusia. Oleh karena itu sudah sepantasnya jika setiap pekerjaan akan mendapat kompensasi berupa imbalan/upah.<sup>2</sup>

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 berdasarkan suatu perjanjian, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasanya yang telah atau akan dilakukan.<sup>3</sup> Sistem upah bagi pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerjanya karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Tujuan diadakan PKWT adalah untuk mengetahui hak dan kewajiban kedua belah pihak, baik itu sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja dalam melaksanakan ketentuan pekerjaan dan tata tertib perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja.<sup>4</sup>

Peraturan ketenagakerjaan melarang pemilik usaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku, agama dan juga status pekerja salah satu contohnya adalah status pekerja hanya sebagai pekerja kontrak atau PKWT ini.<sup>5</sup> Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa: “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maka, sudah seharusnya para pekerja PKWT mendapatkan upah atas apa yang ia kerjakan tanpa membeda-bedakan.

Namun kenyatannya, pekerja PKWT atau pekerja kontrak tidak jarang masih melanggar pemenuhan hak-hak pekerja tersebut. Hal ini dikarenakan kedudukannya yang lemah. Hubungan kerja PKWT didasarkan pada satu perikatan tertulis namun acap kali perjanjian tersebut dilakukan dengan lisan dan bagi para pekerja tidak memandang penting. Dimana dalam pelaksanaannya pihak pekerja lebih banyak dirugikan atas dasar PKWT misalnya penetapan beberapa tujuan pekerjaan di mana bagi pekerja sukar disanggupi, pesangon yang tidak ada, upah yang kurang dari UMK, karena status pekerjaannya sebagai pekerja tidak tetap atau pembuatan kontraknya per enam bulan atau setahun sekali menyebabkan pekerja tidak bisa bergabung dengan serikat pekerja. Sehingga apabila perusahaan melakukan perjanjian kerja lebih dari 2 (dua) kali dengan orang yang sama dalam 3 (tiga) tahun, maka jelas adanya penyimpangan dari ketentuan UU Ketenagakerjaan oleh

---

<sup>1</sup> Febrianti, L., Syafrinaldi, Ibnu Susilo, E., & S, T. (2021). Sistem Pengupahan bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Volume 6 Nomor 1., h. 1

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Veronika Nugraheni Sri Lestari, Cahyono, D., & Wajdi, M. B. (2017). Sistem Pengupahan di Indonesia. *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Volume 8 Nomor 2., h. 144

<sup>4</sup> Tegar Anang Rizvanda. (2021). *Tinjauan Pemberian Upah terhadap Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi CV. Atlantis Jaya Pratama)*. Mataram: Fakultas Hukum Universitas Mataram., h. 2

<sup>5</sup> Febrianti, L., Syafrinaldi, Ibnu Susilo, E., & S, T. (2021). Sistem Pengupahan bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1)., h. 72



perjanjian kerja itu. Yang mengakibatkan masa kerja para pekerja selalu mulai dari nol tahun kerja.<sup>6</sup>

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem perjanjian kerja bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)?
2. Bagaimana sistem perimaan upah bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)?

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Menggunakan metode pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual dan pendekatan sosiologis. Jenis bahan hukum atau data yang digunakan adalah jenis data primer dan skunder, Sumber data primer dan sumber data skunder. Tehnik memperoleh data yang dilakukan adalah melalui data kepustakaan dan studi lapangan. Untuk menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan, maka peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif.<sup>7</sup>

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Sistem Perjanjian Kerja bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Dasar dari terbentuknya hubungan kerja adalah dengan adanya perjanjian kerja. Prof. Imam Supomo, SH memahami bahwa perjanjian kerja ialah perjanjian di mana satu pihak (pekerja) menyuruh dirinya sendiri untuk bekerja dan mendapatkan upah dari pihak lain (majikan) dengan mengikatkan dirinya dalam mempekerjakan pekerja tersebut dan memberikan upah. Akibat dari adanya perjanjian kerja ini adalah terbentuknya hubungan kerja antara majikan dan pekerja, diman hal ini terjadi saat buruh dan majikan melakukan perjanjian, yang mana dinyatakan kesanggupan buruh dalam bekerja kepada majikan serta mendapatkan upah jga majikan dengan kesanggupannya mendayagunakan tenaga buruh dalam bekerja dan memberikan upah.<sup>8</sup> Perjanjian kerja akan sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas- asas hukum perikatan. Perjanjian kerja memuat kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan yang dalam hal ini diwakili oleh manajemen atau direksi perusahaan memuat sayarat-syarat hak dan kewajiban para pihak.<sup>9</sup>

Tujuan pengaturan perjanjian kerja bagi PKWT adalah untuk mempertegaskan hak dan kewajiban serta menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang- undangan ketenaga kerjaan sehingga dapat mendorong

---

<sup>6</sup> Agung Syaputra. (2021). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Islam Riau, Fakultas Hukum. Pekanbaru: Repository UIR., h. 4

<sup>7</sup> Tegar Anang R. *Op. cit.*, h. 3

<sup>8</sup> Agung Syaputra. *Op. cit.*, h. 3

<sup>9</sup> Gusti Ayu Inten Ardianti Dewi dan I Nyoman Mudana. (2016). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT. Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar*. *e-Journal Ilmu Hukum : Kertha Semaya*, Volume 4 Nomor 1., h. 6



terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.<sup>10</sup> Sedangkan, untuk pengusaha melalui pengaturan PKWT ini diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.<sup>11</sup>

Pengaturan mengenai PKWT sendiri terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, dimana PKWT adalah perjanjian kerja berdasarkan hubungan kerja pada periode tertentu atau pekerjaan tertentu antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dimana PKWT ini memiliki sifat, yaitu:

- 1) Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara Model ikatan kerja menggunakan PKWT ini bisa dilaksanakan untuk pekerja yang didasarkan pekerjaannya selesai pada sekali pekerjaan atau bersifat sementara.
- 2) Pekerjaannya selesai dalam waktu tidak terlalu lama atau paling lama 3 (tiga) tahun. Model ikatan kerja menggunakan PKWT bisa dilaksanakan bagi pekerja yang pekerjaannya selesai pada periode yang tidak lama atau sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun. Terhadap pekerjaan tertentu yang ditetapkan dalam perjanjian berakhir menyebabkan PKWT tersebut putus demi hukum.
- 3) Bersifat musiman Pekerjaan tergantung musim atau cuaca. Pekerja kontrak nonpermanen cuma bisa melakukan satu jenis pekerjaan dalam periode tertentu.
- 4) Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Digunakannya PKWT pada pekerjaan di mana berkaitan pada barang atau aktivitas baru, atau produk lain di mana sedang berjalan. Perjanjian kerja hanya dapat dilaksanakan paling lama 2 tahun (dua tahun), dan paling lama tidak boleh lebih dari 1 tahun (satu tahun). Adapun, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, syarat pengaturan pembuatan PKWT adalah sebagai berikut:

- 1) Dibuat secara tertulis

Dalam “Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 ayat (1)” dinyatakan jika PKWT haruslah dibuat tertulis dalam bahasa Indonesia serta menggunakan huruf latin. Sehingga apabila dilakukan melalui lisan, atau tidak menggunakan bahasa Indonesia serta huruf latin, menyebabkan tidak sah. Akibatnya para pekerja ini haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.

- 2) Tidak boleh ada masa percobaan

<sup>10</sup> M. Nasir. (2011). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sandang Asia Maju Abadi. Universitas Stikubank Semarang, Fakultas Hukum. Semarang: E-Print Unisbank., h. 8

<sup>11</sup> Duwi Aprianti. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 3(1)., h. 73- 74



Dalam “Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan” dikatakan jika pada tidak dibolehkannya masa percobaan kerja di PKWT. Jika terdapat syarat tersebut pada kesepakatan kerja, maka PKWT tersebut batal demi hukum.<sup>12</sup>

Lebih lanjut, sebagaimana Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Syarat- syarat pelaksanaannya adalah :<sup>13</sup>

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Syarat-syarat tersebut sebenarnya sebagai isi dari perjanjian kerja, karena dari syarat-syarat itulah dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat yang dimuat dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu isinya tidak boleh rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan. Apabila dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang isinya lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama, maka yang berlaku adalah isi dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.<sup>14</sup>

Telah diketahui bahwa hubungan kerja di Indonesia ini dilandasi oleh falsafah Pancasila, berjalan azas kekeluargaan dan gotong royong, buruh dan majikan merupakan partner dalam memproduksi barang dan jasa, berakrinya perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut:<sup>15</sup>

#### 1. Batal demi hukum

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum karena disyaratkannya masa percobaan kerja Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 58 , atau dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 2. Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan. Salah satunya adalah mencuri barang perusahaan.

### **Sistem Penerimaan Upah bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Berdasarkan Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

<sup>12</sup> Agung Syaputra. *Op. cit.*, h. 16- 17

<sup>13</sup> M Nasir. *Op. cit.*, h. 32

<sup>14</sup> *Ibid.*, h 31

<sup>15</sup> *Ibid.*, h. 33



pekerja/buruh yang ditetapkan atau dibayar menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>16</sup>

Hak atas upah yang timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>17</sup> Maka sudah seharusnya setiap pekerja/buruh berhak mendapat penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makan, minum, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.<sup>18</sup>

Prinsip pengupahan yang digunakan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a) Munculnya hak untuk mendapatkan upah ketika adanya hubungan kerja serta berakhir pada saat putusya hubungan kerja;
- b) Terhadap pekerja laki-laki pun pekerja wanita pada jenis pekerjaan yang sama, tidak diperbolehkannya diskriminasi upah oleh pengusaha
- c) Terhadap pekerja yang tidak melaksanakan pekerjaannya, maka upah tidak dibayarkan (Pasal 93 ayat (1))
- d) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari umlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94)
- e) Terhadap tuntutan atas pembayaran upah pekerja serta segal pemabayaran yang muncul sebab hubungan kerjamenjadi daluwarsa setelah melewati kurun waktu dua tahun sebab timbulnya hak (Pasal 96).

Lebih lanjut, mengenai pemberian upah yang layak seperti yang terdapat pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, oleh pemerintah ditetapkan adanya upah minimum sebagaimana pengaturannya pada Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>19</sup> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas pertumbuhan ekonomi sebagai berikut:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota.<sup>20</sup>

<sup>16</sup> Robby Sugara. (2016). *Pengupahan Terhadap Para Pekerja oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban di Kabupaten Kapuas Hulu*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Hukum. E-journal UAJY., h. 4

<sup>17</sup> Tegar Anang. *Op. cit.*, h. 2

<sup>18</sup> Robby Sugara. *Op. cit.*, h. 4

<sup>19</sup> Agung Syaputra. *Op. cit.*, h. 72- 73

<sup>20</sup> Robby Sugara. *Op. cit.*, h. 5



## **Kesimpulan**

Adanya pengaturan perjanjian kerja bagi PKWT bertujuan untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Salah satu hak yang diperoleh oleh PKWT dalam hubungan kerja adalah hak atas upah yang timbul dari perjanjian kerja. Prinsip pengupahan diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas pertumbuhan ekonomi yaitu upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

## **Saran**

Dalam pelaksanaannya sebaiknya perusahaan bisa memahami dan mengikuti ketentuan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 karena pada kenyatannya tidak semua tenaga kerja mendapatkan hak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, diharapkan pemerintah bisa lebih tegas kepada perusahaan-perusahaan agar perusahaan yang ada untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan memperbaiki beberapa pembahasan yang belum jelas agar tidak menjadi alasan perusahaan saat ada kesalahan. Selain itu diharapkan pemerintah juga dapat melakukan pengawasan agar perusahaan mengikuti aturan yang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **Daftar Pustaka**

- Aprianti, D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 3(1).
- Dewi, G. A., & Mudana, I. N. (2016). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT. Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar. *e-Journal Ilmu Hukum : Kertha Semaya*, 4(1).
- Febrianti, L., Syafrinaldi, Ibnu Susilo, E., & S, T. (2021). Sistem Pengupahan bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1).
- Lestari, V. N., Cahyono, D., & Wajdi, M. B. (2017). Sistem Pengupahan di Indonesia. *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, 8(2).
- Nasir, M. (2011). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sandang Asia Maju Abadi*. Universitas Stikubank Semarang, Fakultas Hukum. Semarang: E-Print Unisbank.
- Rizvanda, T. A. (2021). *Tinjauan Pemberian Upah terhadap Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi CV. Atlantis Jaya Pratama)*. Mataram: Fakultas Hukum Universitas Mataram.



---

Sugara, R. (2016). *Pengupahan Terhadap Para Pekerja oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban di Kabupaten Kapuas Hulu*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Hukum. E-journal UAJY.

Syaputra, A. (2021). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Islam Riau, Fakultas Hukum. Pekanbaru: Repository UIR.