



LEGALITAS DAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PRAKTIK PENCICILAN PEMBAYARAN UPAH DI INDONESIA

Arsita Nafa Bila¹ Dian Ratu Ayu Uswatun Khasanah²

^{1,2}Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Terbuka, Indonesia

055364816@ecampus.ut.ac.id

Keywords

wage payment;
installment wages; labour
law; worker protection;
normative rights

Abstract

Timely and full payment of wages constitutes a fundamental and normative right of workers within the Indonesian labour law system. Nevertheless, industrial relations practice still reveals the occurrence of installment-based wage payments, often justified by employers on the grounds of financial difficulties. Such practices raise legal concerns regarding legal certainty, justice, and the protection of workers' rights. This study aims to examine the legality of installment-based wage payment practices under Indonesian labour law and to assess the effectiveness of existing legal protections for affected workers. This research employs a normative legal research method, utilizing statutory and conceptual approaches through an extensive review of primary, secondary, and tertiary legal materials. Data were analyzed using normative juridical analysis and content analysis to evaluate the consistency between legal norms and practical implementation. The findings indicate that installment-based wage payments lack explicit legal justification under Indonesian labour regulations and may constitute violations of workers' normative rights. These practices generate legal implications, including employer default, potential administrative sanctions, and industrial relations disputes. The study underscores the necessity of strengthening regulatory frameworks, enhancing labour law enforcement, and improving legal protection mechanisms to ensure the fulfillment of workers' rights to fair and timely wages

1. PENDAHULUAN

Upah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan, sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan di banyak negara. Di banyak yurisdiksi, ketentuan mengenai waktu dan cara pembayaran upah dirancang untuk memastikan kesejahteraan pekerja, termasuk larangan pembayaran upah secara tidak tepat waktu atau tidak sesuai perjanjian kerja (Kusumawati, 2024; Azura & Hoesin, 2025). Praktik “pembayaran upah secara dicicil” ini sering muncul ketika perusahaan menghadapi kesulitan keuangan, namun secara prinsip hukum upah tetap harus dibayarkan penuh sesuai periode yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Ketika praktik ini terjadi, hal tersebut tidak hanya mengancam kesejahteraan pekerja, tetapi juga memunculkan persoalan pokok tentang efektivitas perlindungan hukum ketenagakerjaan (Soedjarwo, *et al.*, 2025).

Di Indonesia, fenomena pembayaran upah dalam bentuk angsuran atau dicicil terindikasi terjadi pada sejumlah perusahaan di lapangan, termasuk sektor jasa konstruksi di mana pemberi kerja membayar upah pekerja secara bertahap dengan persyaratan tertentu (Ilhamsyah & Nugroho, 2023).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta aturan turunan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan secara tegas mengatur kewajiban pemberi kerja membayar upah sesuai dengan perjanjian kerja dan waktu yang telah ditentukan, serta menetapkan sanksi administratif bagi yang terlambat membayar upah pekerja. Meskipun demikian, beberapa temuan studi menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan pembayaran upah masih sering terjadi, baik dalam bentuk keterlambatan maupun bentuk pembayaran yang tidak sesuai periode yang diatur, sehingga hak pekerja menjadi terabaikan (Abditama *et al.*, 2025).

Isu hukum terkait praktik pembayaran upah secara dicicil relevan untuk diteliti karena menyentuh aspek kepastian hukum, keadilan distributif, dan perlindungan hak asasi pekerja nilai-nilai fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang menjadi ujung tombak hubungan industrial yang sehat. Teori hak pekerja sebagai implikasi dari prinsip justice menegaskan bahwa pekerja berhak atas upah yang adil, layak, dan tepat waktu sebagai kompensasi atas kontribusi mereka dalam produktivitas perusahaan (Isma *et al.*, 2020). Kekosongan studi sebelumnya terlihat dari keterbatasan penelitian yang secara khusus membahas implikasi hukum dari pembayaran upah secara dicicil, terutama dilihat dari perspektif hukum positif Indonesia, konsep perlindungan hak pekerja, serta mekanisme sanksi dan penyelesaian konflik yang efektif. Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak membahas keterlambatan pembayaran upah, pelanggaran upah minimum, atau bentuk umum pelanggaran hak pekerja tanpa menggali secara mendalam makna dan dampak hukum dari praktik pembayaran upah dicicil itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis legalitas praktik pembayaran upah secara dicicil dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta mengevaluasi sejauh mana mekanisme hukum saat ini dapat memberikan perlindungan efektif terhadap hak pekerja yang terdampak oleh praktik tersebut. Fokus penelitian ini mencakup interpretasi norma hukum positif terkait kewajiban pembayaran upah, evaluasi pelaksanaan di lapangan, serta analisis terhadap ketentuan sanksi administratif maupun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kontribusi teoretis dari penelitian ini diharapkan memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan khususnya pada ranah pembayaran upah dan perlindungan hak pekerja, sedangkan kontribusinya dapat menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan, penegak hukum, serta serikat pekerja dalam memperkuat perlindungan hukum pekerja di Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Upah tidak semata-mata diposisikan sebagai imbalan ekonomi, melainkan sebagai hak fundamental pekerja yang memiliki dimensi hukum, sosial, dan moral. Secara normatif, konsep ini berakar pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menegaskan bahwa upah merupakan hak yang wajib dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan peraturan perundang-undangan. Hukum ketenagakerjaan menempatkan prinsip pembayaran upah secara penuh dan tepat waktu sebagai bagian dari perlindungan hukum terhadap pekerja sekaligus sebagai manifestasi kepastian hukum (*legal certainty*). Penguatan lebih lanjut terhadap prinsip tersebut tercermin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menegaskan kewajiban pembayaran upah secara periodik sesuai kesepakatan. Literatur sebelumnya umumnya berfokus pada aspek normatif ini sebagai bentuk perlindungan hak pekerja (Azura & Hoesin, 2025; Kusumawati, 2024), namun kajian ini memperluas perspektif dengan mengaitkan norma tersebut dengan realitas implementasi serta celah hukum yang memungkinkan terjadinya penyimpangan praktik di lapangan.

Prinsip pembayaran upah yang tepat waktu dan penuh berkaitan erat dengan teori keadilan distributif, yang menekankan bahwa hasil ekonomi harus didistribusikan secara proporsional sesuai kontribusi masing-masing pihak dalam proses produksi (Isma et al., 2020). Pekerja sebagai pihak yang memberikan tenaga dan waktu memiliki hak untuk memperoleh kompensasi secara utuh tanpa penundaan. Keterlambatan atau perubahan mekanisme pembayaran, termasuk praktik pembayaran secara dicicil, tidak hanya melanggar kontrak kerja tetapi juga mencederai prinsip keadilan tersebut. Penelitian terdahulu cenderung menempatkan pelanggaran ini sebagai persoalan administratif atau wanprestasi semata (Firmansyah & Rukmana, 2022), sedangkan dalam kajian ini ditekankan bahwa praktik tersebut juga merupakan bentuk pengalihan risiko usaha dari pengusaha kepada pekerja, sehingga memiliki dimensi ketidakadilan struktural dalam hubungan industrial (Sari & Nugraha, 2022).

Lebih lanjut, praktik pembayaran upah secara dicicil menunjukkan adanya kekosongan norma (normative gap) karena tidak terdapat pengaturan eksplisit yang membenarkan mekanisme tersebut dalam peraturan perundang-undangan. Studi sebelumnya mengidentifikasi praktik ini sebagai pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan (Ramdana & Rahmانيar, 2021; Ilhamsyah & Nugroho, 2024), namun belum banyak yang mengkaji implikasi konseptualnya terhadap asas legalitas dan kepastian hukum. Dalam penelitian ini ditegaskan bahwa ketiadaan dasar hukum tersebut menimbulkan ketidakpastian normatif yang berpotensi dimanfaatkan oleh pengusaha melalui mekanisme "kesepakatan semu" yang secara formal tampak sah, tetapi secara substansial merugikan pekerja. Hal ini memperlihatkan bahwa kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja tidak dapat dipahami secara absolut, melainkan harus tunduk pada batasan perlindungan minimum yang ditetapkan oleh hukum ketenagakerjaan (Ilhamsyah & Nugroho, 2024).

Selain itu, penelitian ini juga mengembangkan analisis dengan memasukkan perspektif hak asasi manusia dalam memahami pembayaran upah. Hak atas upah yang layak dan tepat waktu merupakan bagian dari hak atas penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2). Literatur sebelumnya telah mengakui keterkaitan ini (Wijayanti & Sembiring, 2024), tetapi belum secara komprehensif menghubungkannya dengan praktik pembayaran dicicil sebagai potensi pelanggaran hak asasi. Dalam penelitian ini ditegaskan bahwa penundaan pembayaran upah dapat berdampak langsung pada pemenuhan kebutuhan dasar pekerja, sehingga tidak dapat dipandang semata sebagai pelanggaran kontraktual, melainkan sebagai isu yang menyentuh martabat manusia dan kesejahteraan sosial (Hidayat & Rahmawati, 2024). Kebaruan pendekatan ini terletak pada perluasan analisis dari ranah hukum privat ke ranah hak asasi manusia.

Efektivitas norma pengupahan sangat ditentukan oleh penegakan hukum dan mekanisme pengawasan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan ketenagakerjaan menjadi faktor utama tidak optimalnya perlindungan hak pekerja (Prasetyo & Wulandari, 2023; Lestari & Mahendra, 2021). Penelitian ini memperkuat temuan tersebut dengan menambahkan analisis mengenai kesenjangan antara perlindungan normatif dan perlindungan aktual (*law in books versus law in action*). Kebaruan yang ditawarkan adalah penekanan pada perlunya reformulasi mekanisme penegakan hukum yang lebih responsif dan adaptif terhadap praktik-praktik baru di dunia industri, termasuk praktik pembayaran upah secara dicicil yang tidak secara eksplisit diatur dalam peraturan yang ada.

Praktik pembayaran upah secara dicicil dapat dikualifikasikan sebagai bentuk wanprestasi yang berdampak pada hak normatif pekerja dan kewajiban hukum pengusaha. Selain membuka ruang bagi penyelesaian sengketa melalui mekanisme hubungan industrial, praktik ini juga berpotensi melanggar asas itikad baik dalam perjanjian kerja serta prinsip *non-derogable rights* dalam hukum ketenagakerjaan (Yuliana & Hartanto, 2023; Andini & Kurniawan, 2021). Berbeda dengan penelitian

sebelumnya yang cenderung melihat implikasi ini secara parsial, penelitian ini mengintegrasikan dimensi kontraktual, administratif, dan hak asasi manusia dalam satu kerangka analisis yang utuh.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang menggunakan pendekatan normatif karena fokus kajian terletak pada analisis aturan hukum, prinsip hukum, dan penerapan norma dalam praktik pembayaran upah, sehingga diperlukan pemahaman mendalam terhadap doktrin hukum, kerangka regulasi ketenagakerjaan nasional, serta interpretasi norma yang relevan. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah secara sistematis seluruh regulasi yang berkaitan dengan pengupahan, termasuk mengidentifikasi norma yang bersifat imperatif dan norma yang memberikan ruang interpretasi. Sedangkan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk menggali konsep-konsep hukum seperti “upah sebagai hak normatif”, “kepastian hukum”, dan “keadilan distributif”, yang menjadi landasan teoritis dalam menilai praktik pembayaran upah secara dicicil (Soekanto & Mamudji, 2018).

Penelitian ini memanfaatkan metode studi kepustakaan (*library research*) yang mendalam dan sistematis. Bahan hukum primer yang menjadi sumber utama adalah peraturan perundang-undangan Indonesia terkait ketenagakerjaan dan pengupahan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Selain itu, bahan hukum sekunder berupa literatur akademik, jurnal ilmiah, buku metodologi penelitian hukum dan dokumen kebijakan turut diinventarisasi untuk memperkaya analisis teori dan penjelasan normatif, sementara bahan hukum tersier seperti komentar hukum, laporan lembaga ketenagakerjaan, dan putusan pengadilan dijadikan sebagai referensi tambahan (Marzuki, 2021).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi (*content analysis*) dan analisis yuridis normatif. Analisis isi dipergunakan untuk mengurai, mengkategorikan, dan mengevaluasi teks norma hukum serta literatur akademik yang relevan, sehingga dapat dituangkan dalam interpretasi yang sistematis mengenai legalitas praktik pembayaran upah secara dicicil dan kaitannya dengan hak pekerja. Analisis yuridis normatif melibatkan pengujian konsistensi antara norma hukum tertulis dengan prinsip hukum yang berlaku, identifikasi celah atau kekosongan aturan, serta evaluasi terhadap efektivitas perlindungan hak pekerja pada praktik yang menjadi fokus kajian. Tahapan ini mencakup pemetaan konsep hukum, deklarasi asas, serta sintesis normatif yang memperlihatkan hubungan antarsumber hukum dan temuan penelitian. (Suteki & Taufani, 2020; Marzuki, 2021).

4. HASIL DAN DISKUSI

4.1. Pengaturan Hukum Pembayaran Upah dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Konsep pembayaran upah diatur secara komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sebagaimana telah diubah dan diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja 2023). Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa upah adalah hak pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya, sehingga menjaga kontinuitas pemenuhan kebutuhan hidup merupakan aspek yang melekat dalam konsep tersebut. Ketentuan ini menegaskan prinsip pembayaran tepat waktu dan penuh, karena

perjanjian kerja yang sah mensyaratkan pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan peraturan yang berlaku (Kusumawati, 2024; Azura & Hoesin, 2025).

Prinsip pembayaran upah tepat waktu dan penuh baru mendapat penguatan normatif melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP Pengupahan). Ketentuan dalam PP Pengupahan ini secara tegas mensyaratkan bahwa pemberi kerja wajib membayar upah pada waktu yang telah disepakati antara pemberi kerja dan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja, biasanya setiap periode tertentu seperti mingguan atau bulanan. Ketentuan tersebut tidak hanya menjadikan waktu pembayaran sebagai aspek teknis, tetapi sebagai elemen kepastian hukum dan hak ekonomi pekerja. Kewajiban ini relevan dengan prinsip norma hukum yang dipandang sebagai manifestasi dari fungsi hukum dalam memberi kepastian (*legal certainty*) kepada pihak yang berkepentingan, khususnya pekerja sebagai subjek hak dalam hubungan industrial (Azura & Hoesin, 2025).

Namun demikian, praktik di lapangan sering belum sepenuhnya mencerminkan cita hukum tersebut. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran upah atau pembayaran upah tidak sesuai periode yang disepakati masih menjadi masalah nyata yang sering dihadapi pekerja di sektor formal maupun informal di Indonesia. Praktik ini dapat terjadi karena berbagai faktor, mulai dari masalah keuangan perusahaan hingga rendahnya pengawasan ketenagakerjaan dari otoritas terkait (Saehudin & Widagdo, 2025). Studi Abditama dkk (2025) menemukan bahwa keterlambatan pembayaran upah masih sering terjadi dan meskipun terdapat sanksi administratif serta denda bagi pemberi kerja yang melanggar, upaya perlindungan hukum belum sepenuhnya efektif bekerja sehingga hak pekerja atas pembayaran tepat waktu belum terpenuhi secara optimal.

Aspek ketepatan waktu pembayaran upah merupakan manifestasi prinsip keadilan distributif dalam hubungan industrial. Teori keadilan kerja menempatkan pembayaran upah yang layak, lengkap, dan tepat waktu sebagai bagian dari kewajiban moral dan hukum pemberi kerja kepada pekerja yang kontribusinya merupakan sumber nilai ekonomi perusahaan (Isma *et al.*, 2020). Jika upah dibayarkan tidak pada periode yang disepakati atau dengan cara yang tidak sesuai, hal ini tidak hanya mencederai perjanjian kerja tetapi juga merongrong hak pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak suatu prinsip yang diakui dalam hukum ketenagakerjaan. Prinsip pembayaran upah secara penuh dan tepat waktu bukan sekadar kewajiban kontraktual, tetapi juga merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja dalam sistem hukum nasional dan internasional (Ahmadin, 2022; Soedjarwo *et al.*, 2025).

Meski prinsip tersebut dijamin dalam teks undang-undang, terdapat tantangan nyata dalam implementasinya di tingkat praktik. Penelitian Ilhamsyah dan Nugroho (2023) mengungkap munculnya praktik pembayaran upah secara angsuran atau dicicil di beberapa perusahaan termasuk yang mengharuskan pekerja menandatangani permohonan agar dapat menerima pembayaran upahnya menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan hukum positif dan realitas di lapangan. Kondisi ini menunjukkan dicabutnya prinsip pembayaran penuh dan tepat waktu dalam praktik. Hal tersebut tidak hanya menimbulkan persoalan hukum, tetapi juga menggugah pemikiran tentang efektivitas norma hukum dalam melindungi hak pekerja apabila diserempet oleh mekanisme kesepakatan sepihak yang tidak berpihak pada pekerja.

Tindakan pembayaran upah secara dicicil yang dilakukan tanpa persetujuan yang benar atau dilakukan demi "mengatasi kesulitan finansial" perusahaan tidak dapat dibenarkan sebagai pengecualian terhadap prinsip dasar pembayaran upah tepat waktu. Ketentuan PP Pengupahan serta mekanisme sanksi administrasi yang diatur dimaksudkan untuk mencegah praktik-praktik semacam itu, dan pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk menjatuhkan sanksi

apabila ditemukan pelanggaran. Namun, serangkaian temuan menunjukkan bahwa penegakan hukum masih lemah dalam aspek ini (Lestari & Mahendra, 2021). Celah hukum atau lemahnya implementasi menunjukkan bahwa pengaturan perlu didukung oleh mekanisme penegakan yang lebih jelas, efektif, dan responsif terhadap dinamika praktik industri.

Lebih jauh lagi, ketentuan mengenai pembayaran upah yang dibayarkan penuh dan tepat waktu merupakan cerminan tidak hanya dari tujuan perlindungan pekerja tetapi juga dari prinsip kepastian hukum dan keteraturan hubungan industrial. Ketika norma hukum tidak diikuti secara konsisten, maka dapat timbul konflik hubungan industrial yang memerlukan penyelesaian melalui jalur bipartit, mediasi, atau litigasi di pengadilan hubungan industrial. Dalam hal ini, sistem hukum Indonesia telah menyediakan jalur penyelesaian konflik melalui Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi efektivitasnya sangat bergantung pada kemampuan pekerja untuk mengakses jalur tersebut dan pada penegakan ketentuan hukum oleh aparat pengawas (Kusuma & Adi, 2022).

4.2. Legalitas praktik pembayaran upah secara dicicil dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia

Norma hukum ketenagakerjaan nasional Indonesia telah secara jelas mengatur kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah kepada pekerja secara penuh dan tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang tetap berlaku meskipun beberapa aspeknya direvisi melalui UU Cipta Kerja) mengakui upah sebagai hak pekerja yang harus ditepati oleh pemberi kerja dan tidak boleh dikurangi secara sepihak oleh pihak pemberi kerja. Ketentuan ini diperjelas melalui berbagai peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menegaskan kewajiban pembayaran penuh pada periode yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bahkan komponen pembayaran upah yang dibayar dengan cara apapun harus dicantumkan dalam struktur dan skala upah yang disepakati dan disusun berdasarkan prinsip justice dan fairness dalam hubungan kerja (Ilhamsyah & Nugroho, 2024).

Praktik pembayaran upah secara dicicil yaitu pembayaran upah pekerja tidak sekaligus pada periode yang dijanjikan, tetapi dalam beberapa kali pembayaran sepanjang periode tertentu sering dipandang sebagai pelanggaran terhadap norma hukum yang mengatur hak upah. Hal ini karena praktik tersebut mengubah substansi kewajiban pemberi kerja secara sepihak tanpa adanya payung hukum yang jelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Ramdana & Rahmaniar, 2021). Penelitian oleh Ilhamsyah dan Nugroho (2024) menunjukkan bahwa beberapa perusahaan jasa konstruksi membayar upah secara angsuran setelah pekerja mengajukan surat permohonan agar upah mereka dibayar secara angsuran sebuah kondisi yang tidak terdapat dalam perjanjian kerja atau peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan menghasilkan kesimpulan bahwa praktik tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Ketiadaan dasar legal bagi pembayaran upah secara dicicil dapat dipahami lebih mendalam jika dilihat dari prinsip legalitas dan kepastian hukum. Hukum positif ketenagakerjaan Indonesia tidak mengatur secara eksplisit mekanisme atau kriteria yang membenarkan pembayaran upah secara bertahap atau dicicil selama periode yang seharusnya. Ketentuan tentang waktu dan mekanisme pembayaran upah hanya mengatur bahwa pembayaran upah harus dilakukan pada periode yang telah disepakati (misalnya bulanan) tanpa memberikan ruang bagi bentuk dicicil yang melampaui ketentuan pembayaran periodik tersebut. Ketika pembayaran dilakukan dicicil,

sesungguhnya terjadi perubahan substansial terhadap hak dasar pekerja atas upah yang semestinya dibayar tanpa syarat selain adanya kerja yang dilakukan. Hak upah merupakan elemen fundamental dalam hubungan kerja yang tidak dapat ditunda, dikurangi, atau diubah tanpa alasan yang diperbolehkan secara hukum misalnya melalui perjanjian bersama yang jelas dan berbasis persetujuan bebas antara pekerja dan pemberi kerja dalam kerangka hukum yang lebih tinggi (Isma *et al.*, 2020; Saehudin & Widagdo, 2025).

Lebih lanjut, dasar legalitas praktik dicicil juga diperiksa melalui prespektif kontrak kerja dan kebebasan berkontrak. Meskipun prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) mengizinkan pihak untuk menyepakati syarat pembayaran upah tertentu, kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak dan tetap berada dalam batasan hukum ketenagakerjaan yang memuat perlindungan minimum bagi pekerja. Perjanjian kerja yang mengatur pembayaran upah secara dicicil haruslah memenuhi syarat sahnya perjanjian dan tidak boleh merugikan pekerja secara substansial. Namun, persetujuan dicicil sering bersifat administratif dan bersifat musyawarah tertutup tanpa transparansi yang memadai sehingga berpotensi menjadi alat yang memperlemah posisi tawar pekerja kondisi yang menimbulkan pertanyaan apakah persetujuan tersebut benar-benar mencerminkan persetujuan bebas yang adil (Ilhamsyah & Nugroho, 2024).

Implikasi hukum dari ketiadaan dasar legal atas praktik dicicil turut terlihat dari ketentuan sanksi yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Ketentuan sanksi administratif dan mekanisme penegakan hukum yang ada dimaksudkan untuk menjamin bahwa pembayaran upah dilakukan sesuai ketentuan. Meskipun peraturan tidak menghadirkan sanksi tersendiri yang mengatur contoh pembayaran upah dicicil, sanksi bagi pelanggaran pembayaran upah yang tidak sesuai waktu dan besaran yang seharusnya dapat diterapkan dalam situasi tersebut. Sanksi ini memperlihatkan bahwa hukum ketenagakerjaan memandang pembayaran yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagai suatu pelanggaran yang dapat dikenai konsekuensi administratif maupun penyelesaian hubungan industrial (Prasetyo & Wulandari, 2023). Ketidakjelasan pemberian dasar legal bagi pembayaran upah dicicil menegaskan bahwa praktik tersebut tidak diatur secara eksplisit dan tidak dapat dibenarkan semata-mata atas dasar kesepakatan sepihak, meskipun disetujui oleh pekerja sendiri. Ketidadaan dasar legal bagi praktik pembayaran upah secara dicicil menunjukkan bahwa praktik tersebut menempatkan pekerja pada potensi kerugian dan ketidakpastian hak. Hak pekerja atas upah adalah hak yang fundamental, prioritas, dan prioritas hak kreditur lainnya sebagaimana tercermin juga dalam ketentuan hukum lain yang memandang hak upah sebagai hak yang harus didahulukan dalam berbagai konteks hubungan kewajiban hukum (misalnya dalam proses kepailitan atau penyelesaian sengketa) (Faisal *et al.*, 2023)

4.3. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam praktik pembayaran upah secara dicicil

Pembayaran upah secara dicicil berpotensi melanggar asas keadilan distributif dalam hubungan kerja. Teori keadilan distributif menghendaki adanya pembagian manfaat ekonomi secara proporsional antara pihak yang berkontribusi dalam proses produksi. Pekerja telah memenuhi kewajibannya melalui prestasi kerja, sehingga secara moral dan hukum berhak memperoleh kompensasi secara utuh sesuai waktu yang disepakati. Ketika pembayaran dilakukan secara bertahap tanpa dasar hukum yang jelas, terjadi ketidakseimbangan distribusi manfaat ekonomi yang merugikan pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah (Kusumawati, 2024). Penelitian oleh Sari dan Nugraha (2022) menunjukkan bahwa ketidakpatuhan pembayaran upah tidak hanya berdampak ekonomi, tetapi juga memunculkan ketidakadilan struktural dalam relasi industrial karena pekerja dipaksa menanggung risiko

finansial perusahaan. Praktik pembayaran upah dicicil dapat dipandang sebagai bentuk pengalihan risiko usaha kepada pekerja, yang bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan.

Lebih jauh, perlindungan hukum harus dianalisis melalui prinsip kepastian hukum (*legal certainty*). Kepastian hukum menuntut agar norma hukum dirumuskan secara jelas, dapat diprediksi, dan dilaksanakan secara konsisten oleh aparat penegak hukum. Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya telah mengatur kewajiban pembayaran upah secara periodik dan penuh. Namun, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum menyebabkan norma tersebut kehilangan daya paksa efektifnya (Sari & Nugraha, 2022). Penelitian oleh Prasetyo dan Wulandari (2023) menemukan bahwa mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi keterbatasan sumber daya dan koordinasi, sehingga pelanggaran pembayaran upah seringkali tidak segera ditindaklanjuti. Ketika pelanggaran tidak direspons secara tegas, maka kepastian hukum menjadi ilusi normatif. Ketiadaan tindakan korektif yang cepat dari pengawas ketenagakerjaan memperlemah posisi tawar pekerja dan memperkuat praktik yang secara substansial bertentangan dengan norma hukum.

Hak atas upah yang layak dan tepat waktu merupakan bagian dari hak atas penghidupan yang layak sebagaimana diakui dalam instrumen hak asasi manusia internasional maupun konstitusi nasional. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penundaan atau pencicilan pembayaran upah tanpa dasar hukum yang sah dapat mengancam hak pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, perumahan, kesehatan, dan pendidikan (Wijayanti & Sembiring, 2024). Studi oleh Hidayat dan Rahmawati (2024) menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran upah berdampak langsung pada kerentanan sosial pekerja, terutama bagi pekerja dengan tingkat pendapatan minimum yang bergantung sepenuhnya pada upah bulanan. Negara memiliki kewajiban untuk memastikan adanya remedial mechanism yang efektif. Sistem hukum Indonesia telah menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Namun efektivitas perlindungan tersebut bergantung pada aksesibilitas dan keberanian pekerja untuk menuntut haknya. Penelitian oleh Lestari dan Mahendra (2021) menunjukkan bahwa banyak pekerja enggan membawa sengketa upah ke jalur litigasi karena khawatir kehilangan pekerjaan atau menghadapi tekanan struktural dari pemberi kerja. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara perlindungan normatif dan perlindungan aktual.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya dibayarkan secara dicicil harus diarahkan pada penguatan fungsi negara sebagai regulator dan pengawas hubungan industrial. Negara tidak boleh bersikap netral ketika terjadi ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Prinsip negara kesejahteraan (*welfare state*) mengharuskan negara hadir secara aktif untuk memastikan terpenuhinya hak sosial-ekonomi warga negara, termasuk hak atas upah yang layak dan tepat waktu. Jika praktik pembayaran upah dicicil dibiarkan tanpa pengawasan dan sanksi tegas, maka negara berpotensi gagal memenuhi kewajiban konstitusionalnya dalam menjamin perlindungan hak asasi pekerja (Harahap & Gunawan, 2023).

4.4. Implikasi yuridis pembayaran upah secara dicicil terhadap pemenuhan hak normatif pekerja dan kewajiban pengusaha

Hubungan kerja dibangun atas dasar perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Upah merupakan unsur esensial yang tidak hanya menjadi konsekuensi

ekonomis dari hubungan kerja, tetapi juga merupakan hak normatif yang melekat pada pekerja sejak ia melaksanakan prestasi kerja. Ketika pembayaran upah dilakukan secara dicicil di luar ketentuan periodisasi yang disepakati, maka muncul konsekuensi hukum yang berdampak langsung pada pemenuhan hak normatif pekerja serta kewajiban hukum pengusaha (Firmansyah & Rukmana, 2022).

Praktik pembayaran upah secara dicicil berimplikasi pada terjadinya pelanggaran terhadap hak atas pengupahan sebagaimana dijamin dalam peraturan perundang-undangan. Hak normatif merupakan hak yang bersumber dari undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang bersifat mengikat dan wajib dipenuhi. Penelitian oleh Firmansyah dan Rukmana (2022) menegaskan bahwa keterlambatan atau ketidaksesuaian pembayaran upah dengan ketentuan normatif dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi dalam hubungan kerja dan membuka ruang bagi pekerja untuk menuntut pemenuhan hak melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Implikasi berikutnya menyentuh aspek tanggung jawab hukum pengusaha. Pengusaha berkewajiban memenuhi prestasi berupa pembayaran upah sesuai waktu dan jumlah yang diperjanjikan. Apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi, maka berlaku prinsip tanggung jawab atas kelalaian atau wanprestasi. Penelitian oleh Yuliana dan Hartanto (2023) menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran upah dapat mengakibatkan konsekuensi berupa sanksi administratif, denda, hingga gugatan perdata untuk pemenuhan hak dan/atau ganti rugi. Apabila praktik tersebut menyebabkan pekerja menerima upah di bawah jumlah yang seharusnya diterima dalam satu periode, maka pengusaha secara hukum berada dalam posisi melanggar kewajiban normatifnya.

Lebih jauh, praktik pembayaran upah secara dicicil berimplikasi terhadap potensi timbulnya perselisihan hak. Perselisihan hak terjadi apabila terdapat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan. Ketika pengusaha mengubah mekanisme pembayaran secara sepihak dengan alasan kondisi keuangan perusahaan, maka perubahan tersebut berpotensi menimbulkan sengketa yang masuk dalam kategori perselisihan hak (Kurniadi & Laksana, 2022). Studi oleh Rahman dan Prabowo (2024) mengemukakan bahwa sengketa pengupahan mendominasi perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dan sebagian besar berkaitan dengan ketidaksesuaian pembayaran upah terhadap ketentuan normatif. Hal ini menunjukkan bahwa praktik pembayaran yang menyimpang dari ketentuan normatif memiliki implikasi yuridis berupa terbukanya ruang litigasi.

Implikasi yuridis pembayaran dicicil juga berkaitan dengan prinsip non-derogable rights dalam hukum ketenagakerjaan. Hak atas upah yang layak dan tepat waktu merupakan bagian dari hak minimum yang tidak boleh dikurangi oleh kesepakatan yang merugikan pekerja. Penelitian oleh Andini dan Kurniawan (2021) menekankan bahwa perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan minimum perundang-undangan dapat dinyatakan batal demi hukum sepanjang merugikan pekerja. Oleh karena itu, apabila pembayaran dicicil dilakukan berdasarkan "kesepakatan" yang sebenarnya lahir dari tekanan ekonomi atau posisi tawar yang tidak seimbang, maka kesepakatan tersebut secara yuridis dapat dipersoalkan keabsahannya.

Implikasi lain yang tidak kalah penting adalah potensi sanksi administratif dari otoritas ketenagakerjaan. Sistem hukum Indonesia memberikan kewenangan kepada pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pemeriksaan dan menjatuhkan sanksi terhadap pelanggaran norma pengupahan. Penelitian oleh Kusuma dan Adi (2022) menunjukkan bahwa efektivitas sanksi administratif sangat bergantung pada konsistensi pengawasan dan komitmen penegakan

hukum oleh aparat. Jika pembayaran upah dicicil dipandang sebagai bentuk pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran tepat waktu, maka pengusaha dapat dikenakan sanksi administratif sesuai ketentuan yang berlaku.

Praktik pembayaran upah secara dicicil juga menimbulkan implikasi terhadap asas itikad baik (*good faith*) dalam hubungan kerja. Hubungan kerja pada dasarnya mensyaratkan adanya kepercayaan dan kepatuhan terhadap kesepakatan. Ketika pengusaha tidak memenuhi kewajiban pembayaran sesuai waktu yang disepakati, maka dapat dinilai telah terjadi pelanggaran asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Implikasi yuridis dari pelanggaran asas ini dapat memperkuat posisi pekerja dalam mengajukan klaim atau tuntutan hukum, baik dalam bentuk pemenuhan hak, pembayaran denda keterlambatan, maupun kompensasi tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Yuliana & Hartanto, 2023).

4.5. Konstruksi hukum ideal dalam praktik pembayaran upah secara dicicil di Indonesia

Konstruksi hukum ideal harus berangkat dari paradigma perlindungan hukum progresif yang menempatkan pekerja sebagai subjek yang harus dilindungi karena posisi tawarnya yang lemah dalam hubungan industrial. Teori perlindungan hukum menyatakan bahwa hukum tidak boleh berhenti pada aspek formalitas norma, tetapi harus memastikan tercapainya keadilan substantif. Negara perlu menghadirkan regulasi yang secara tegas mengatur syarat, batasan, serta mekanisme pengawasan apabila skema pembayaran bertahap dilakukan dalam kondisi tertentu. Tanpa pengaturan yang eksplisit, praktik tersebut berpotensi menjadi celah pelanggaran yang merugikan pekerja (Ahmadin, 2022; Soedjarwo *et al.*, 2025).

Konstruksi hukum ideal juga harus memperkuat prinsip kepastian hukum melalui norma yang jelas dan operasional. Saat ini, peraturan perundang-undangan menegaskan kewajiban pembayaran upah secara penuh dan tepat waktu, tetapi belum mengatur secara rinci mengenai kemungkinan penjadwalan ulang pembayaran dalam keadaan darurat atau *force majeure* ekonomi. Penelitian oleh Wijayanti dan Sembiring (2024) menunjukkan bahwa ketidakjelasan norma sering dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menafsirkan kewajiban pembayaran secara fleksibel tanpa kontrol yang memadai. Selain itu, desain hukum ideal harus memperhatikan prinsip *checks and balances* dalam hubungan industrial. Negara sebagai regulator tidak dapat semata-mata menyerahkan penyelesaian persoalan kepada mekanisme perjanjian kerja individual. Perlu ada mekanisme pengawasan *ex ante* sebelum kebijakan pembayaran dicicil diterapkan. Penelitian oleh Kurniadi dan Laksana (2022) menegaskan pentingnya penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan sebagai instrumen preventif, bukan hanya represif, untuk menjamin kepatuhan pengusaha terhadap norma pengupahan.

Konstruksi hukum ideal juga harus memastikan bahwa pembayaran upah dicicil tidak menurunkan standar hidup layak pekerja. Hak atas penghidupan yang layak mensyaratkan adanya kontinuitas pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Penelitian oleh Ramadhani dan Putri (2021) menunjukkan bahwa ketidakstabilan penerimaan upah berdampak langsung pada akses pekerja terhadap kebutuhan dasar seperti kesehatan dan pendidikan. Oleh karena itu, apabila skema dicicil diberlakukan, hukum harus menjamin bahwa bagian minimum tertentu dari upah tetap dibayarkan secara penuh pada periode berjalan untuk menjaga keberlangsungan hidup pekerja.

Konstruksi hukum ideal juga harus mengintegrasikan prinsip sanksi yang efektif dan proporsional. Pengaturan mengenai pembayaran dicicil perlu disertai konsekuensi hukum yang tegas apabila pengusaha melanggar kesepakatan atau tidak memenuhi jadwal pembayaran yang

telah disetujui. Penelitian oleh Harahap dan Gunawan (2023) menekankan bahwa efektivitas perlindungan hukum sangat ditentukan oleh konsistensi penerapan sanksi dan akses pekerja terhadap mekanisme pemulihan hak. Lebih lanjut, konstruksi hukum ideal harus menempatkan dialog sosial sebagai bagian integral dari sistem perlindungan. Serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama dapat menjadi instrumen untuk merumuskan skema yang lebih adil apabila perusahaan mengalami kesulitan ekonomi. Namun, partisipasi tersebut harus berbasis pada transparansi kondisi keuangan perusahaan dan pengawasan negara agar tidak terjadi manipulasi informasi (Ramadhani & Putri, 2021).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara normatif, pengaturan pembayaran upah dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah menegaskan kewajiban pembayaran upah secara penuh dan tepat waktu sebagai hak fundamental pekerja. Namun, praktik pembayaran upah secara dicicil mencerminkan adanya kesenjangan antara norma dan implementasi, serta tidak memiliki dasar legal yang eksplisit dalam sistem hukum yang berlaku. Penelitian ini menegaskan bahwa praktik tersebut bukan sekadar pelanggaran administratif, melainkan deviasi terhadap prinsip kepastian hukum, keadilan distributif, dan perlindungan hak asasi pekerja. Secara yuridis, praktik ini berimplikasi pada wanprestasi, potensi perselisihan hubungan industrial, dan sanksi administratif bagi pengusaha. Implikasi kebijakan yang dihasilkan menekankan perlunya pengaturan teknis yang jelas mengenai kondisi dan batasan pembayaran upah, penguatan pengawasan ketenagakerjaan yang berbasis sistem pengaduan efektif, serta kewajiban pelibatan serikat pekerja dalam setiap perubahan skema pembayaran upah. Keterbatasan penelitian ini terletak pada pendekatan normatif, sehingga penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan empiris untuk mengukur dampak nyata praktik tersebut terhadap kesejahteraan pekerja.

REFERENSI

- Abditama, M., Farina, T., & Januardy, I. (2025). Legal protection for workers experiencing delayed wage payments without the imposition of penalties by employers. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 5(5), 3811–3817. <https://doi.org/10.38035/jlph.v5i5.1954>
- Ahmadin, A. (2022). Legal protection of the providing wages to labor workers by companies affected by bankruptcy. *Jurnal Pendidikan IPS*, 13(2), Article 1386. <https://doi.org/10.37630/jpi.v13i2.1386>
- Andini, R., & Kurniawan, D. (2021). Validity of employment agreements contrary to statutory labour standards. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 10(4), 650–663. <https://doi.org/10.24843/JMHU.2021.v10.i04.p05>
- Apriliani, K., Budiarta, I. N. P., Kosasih, J. I., & Wiryawan, I. W. G. (2022). Legal protection for outsourced workers in wages in companies in Indonesia. *Journal Equity of Law and Governance*, 4(1), 24–33. <https://doi.org/10.22225/elg.4.1.9452.24-33>
- Azura, D. M., & Hoesin, S. H. (2025). Carut-marut pelaksanaan sistem pengupahan pekerja pada home industry kategori middle person. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(4), 3265–3273. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4.4389>

- Firmansyah, A., & Rukmana, I. (2022). Wage payment disputes and breach of contract in employment relations. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 11(2), 215–230. <https://doi.org/10.25216/jhp.11.2.2022.215-230>
- Harahap, M., & Gunawan, T. (2023). Effectiveness of labour sanctions in protecting workers' wage rights. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20(4), 411–426. <https://doi.org/10.54629/jli.v20i4.1021>
- Hidayat, R., & Rahmawati, D. (2024). Wage protection and human rights perspective in Indonesian labour law. *Jurnal HAM*, 15(1), 45–60. <https://doi.org/10.30641/ham.2024.15.45-60>
- Ilhamsyah, M. O., & Nugroho, A. (2024). Analisis hukum pembayaran upah pekerja secara angsuran pada perusahaan jasa konstruksi. *Novum: Jurnal Hukum*. <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.58214>
- Indra, & Nawangsari, S. A. (2024). Legal protection for gig economy workers from the perspective of labor law in Indonesia. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, 3(1), Article 2289. <https://doi.org/10.51903/hakim.v3i1.2289>
- Isma, A. S., Pati, S., & Marwah, M. (2020). Legal protection for workers for late payment of wages: The principles of justice perspective. *Al-'Adl*, 15(1). <https://doi.org/10.31332/aladl.v15i1.2939>
- Kurniadi, R., & Laksana, B. (2022). Preventive labour inspection model in wage compliance enforcement. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 22(4), 487–502. <https://doi.org/10.30641/dejure.2022.v22.487-502>
- Kusuma, R., & Adi, P. (2022). Administrative sanctions in labour law enforcement: Challenges and effectiveness. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 22(3), 321–336. <https://doi.org/10.30641/dejure.2022.v22.321-336>
- Kusumawati, M. P. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak upah lembur pekerja/buruh. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 216–225. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.10915>
- Lestari, P., & Mahendra, A. (2021). Access to justice in industrial relations dispute settlement in Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 28(3), 512–530. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss3.art5>
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana.
- Prasetyo, B., & Wulandari, S. (2023). Effectiveness of labour inspection in enforcing wage payment compliance. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20(2), 123–138. <https://doi.org/10.54629/jli.v20i2.789>
- Rahman, F., & Prabowo, A. (2024). Industrial relations court and wage dispute settlement in Indonesia. *Jurnal Yudisial*, 17(1), 89–104. <https://doi.org/10.29123/jy.v17i1.615>
- Ramadhani, D., & Putri, S. (2021). Wage security and workers' welfare in Indonesian labour law perspective. *Jurnal HAM*, 12(2), 173–188. <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.173-188>
- Ramdana, S. W., & Rahmianar, R. (2021). Penundaan pembayaran upah pekerja. *HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 182. <https://doi.org/10.61393/heiema.v2i2.182>
- Saehudin, & Widagdo, G. S. (2025). Analysis of law enforcement on payment of wage rights decided by industrial relations court. *Humaniorum: Jurnal Hukum dan Ilmu Sosial*, 3(3), Article 105. <https://doi.org/10.37010/hmr.v3i3.105>
- Sari, M., & Nugraha, A. (2022). Justice principle in wage fulfilment within employment relations. *Jurnal Rechts Vinding*, 11(2), 233–249. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v11i2.873>
- Soedjarwo, R. S., Karim, D., & Sugiharto, S. (2025). Juridical study of the provision of payment of wages below the minimum wage by employers to workers. *IUS Positum: Journal of Law Theory and Law Enforcement*, 4(2), Article 797. <https://doi.org/10.56943/jlte.v4i2.797>
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2018). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat* (Rev. ed.). RajaGrafindo Persada.

Suteki, & Taufani, G. (2020). *Metodologi penelitian hukum (Filsafat, teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.

Wijayanti, L., & Sembiring, H. (2024). Legal certainty in wage regulation after labour law reform. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 31(1), 115–132. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol31.iss1.art6>