

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor ketenagakerjaan merupakan bagian dalam pembangunan nasional.¹ Seiring dengan pertumbuhan penduduk yang semakin pesat akan terus memperbesar jumlah pencari kerja setiap tahun. Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) menjamin Hak Asasi Manusia atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam pasal ini negara bertanggung jawab terhadap hak dasar warga negara, salah satunya mengenai ketenagakerjaan sebagai suatu upaya negara untuk meningkatkan kesejahteraan warga negara. Negara tidak hanya sebatas menyediakan lapangan kerja, tetapi negara juga harus menjamin perlindungan hukum bagi pekerja dengan melindungi dan memberikan jaminan atas seluruh hak pekerja sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat memunculkan berbagai jenis perkembangan dalam dunia usaha dan industri, salah satunya mengenai model kerja baru. Hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Pengusaha menciptakan suatu lapangan pekerjaan untuk mendorong keberlangsungan usahanya dan disisi lain pekerja membutuhkan suatu lapangan pekerjaan untuk mendapatkan upah dan akan memberikan modal berupa keahlian dan tenaga mereka.

¹ Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, hlm. 86

Pada saat ini muncul suatu model kerja baru akibat adanya perkembangan dalam dunia usaha dan kebutuhan akan pekerjaan yang semakin meningkat yaitu pekerjaan paruh waktu (*part-time*) yang berbeda dari model hubungan kerja biasanya. Bekerja paruh waktu didefinisikan sebagai pekerjaan yang tidak bekerja secara penuh waktu. Model kerja ini banyak ditemui di kafe, resto, bahkan pusat perbelanjaan. Banyak di kalangan anak muda yang memilih bekerja dengan sistem paruh waktu untuk sekedar mengisi waktu luang dikarenakan jam kerja yang fleksibel sehingga bisa menyesuaikan jadwal untuk bersekolah dan bekerja. Banyak perusahaan di Indonesia yang kini memilih menggunakan sistem kerja paruh waktu dikarenakan memiliki banyak keuntungan daripada model kerja pada umumnya antara lain bisa mengurangi biaya operasional sebab dalam sistem kerja paruh waktu perusahaan hanya membayar upah sesuai dengan jam kerja, bukan memberikan upah bulanan tetap seperti pekerja penuh waktu.²

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur dua sistem waktu kerja yaitu, sistem pertama adalah 7 jam per hari atau total 40 jam per minggu untuk pekerja yang bekerja selama 6 hari dalam seminggu. Sementara itu, sistem kedua mengatur jam kerja 8 jam per hari atau total empat puluh jam per minggu bagi pekerja yang bekerja selama 5 hari dalam seminggu.³ Sistem waktu kerja tersebut biasanya dikenal dengan bekerja secara

² Nabila Risfa Izzati, 2021, "Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Masalah-Masalah Hukum*, Vol50/No-03/2021, Hlm.296

³ I Kadek Surya Juliarnawa, I Putu Gede Seputra, dan Ni Made Puspasutari Ujianti, 2021, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Dalam Keselamatan dan Kesehatan Melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja", *Jurnal Konstruksi Hukum*, Vol2//No-02/Mei/2021, Universitas Warmadewa, hlm.407

penuh waktu. Model kerja paruh waktu memiliki jam kerja yang berbeda dengan waktu kerja pekerja penuh waktu pada umumnya. Berdasarkan ketentuan *ILO (International Labour Organization)*, pekerjaan dianggap sebagai paruh waktu apabila jam kerjanya kurang dari 35 jam per minggu.⁴ Sedangkan pekerja penuh waktu pada umumnya bekerja selama 40 jam per minggu.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan signifikan hingga akhirnya disahkan menjadi undang-undang baru melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut pekerjaan dengan sistem paruh waktu tidak secara spesifik diatur. Walaupun, di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terdapat aturan yang secara khusus diperuntukkan bagi pekerja paruh waktu, khususnya mengenai cara perhitungan upah, ketiadaan pengaturan yang lebih spesifik bagi pekerja paruh waktu akan menciptakan kekosongan hukum. Adanya kekosongan hukum yang khusus mengatur pekerja paruh waktu menjadikan posisi tawar pekerja semakin lemah. Akibatnya, jika terjadi pelanggaran hak pekerja akan sulit diselesaikan secara adil dikarenakan ketiadaan kepastian atas perlindungan hukum yang jelas.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya harus dilandasi dengan perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban antara kedua belah pihak sehingga dapat menjadi landasan hukum dan memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja

⁴ *Non-standard Forms of Employment, International Labour Organization*, <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/non-standard-forms-employment>, diakses pada 27 September 2025.

tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Perjanjian kerja secara lisan memang dapat dibenarkan, namun perjanjian secara lisan terdapat kelemahan dalam hal pembuktian hukum karena ketika terjadi perselisihan, perjanjian lisan tidak memiliki kekuatan hukum yang kuat.⁵ Pada dasarnya adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terbentuk setelah adanya perjanjian kerja tertulis.⁶

Posisi tawar pekerja yang lebih lemah menyebabkan pekerja seringkali menerima ketentuan-ketentuan dalam pekerjaan yang dapat merugikan mereka. Pekerja seringkali tidak memahami akan pentingnya suatu perjanjian kerja tertulis, padahal perjanjian kerja tertulis tidak hanya sebuah formalitas belaka, namun penting untuk memberikan perlindungan hak-hak pekerja salah satunya mengenai pembayaran upah. Pengusaha seringkali lebih memilih untuk menggunakan perjanjian kerja secara lisan dan memanfaatkan ketiadaan perjanjian kerja tertulis sebagai celah untuk mengesampingkan kewajibannya kepada pekerja, salah satunya dalam hal menunda pembayaran upah, sehingga upah yang diterima oleh pekerja tidak tepat waktu. Tanpa perjanjian tertulis, pengusaha memiliki fleksibilitas penuh untuk mengatur jam kerja dan upah karena tidak ada dasar hukum yang mengikat tentang tanggal pembayaran. Pengusaha dapat bertindak sewenang-wenang tanpa adanya bukti hitam di atas putih dan menyebabkan pekerja tidak memiliki pilihan lain selain menerima

⁵ Bella Putri Sakinah, 2025, "Keabsahan Perjanjian Lisan Menurut Hukum Perdata di Indonesia", *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik, dan Humaniora*, Vol02/No-02/Juni/2025, Universitas Islam Indonesia, hlm.14

⁶ Desak Komang Sri Adnyani dan I Wayan Gde Wiryawan, 2021, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis Di Pt. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali", *Jurnal Hukum Mahasiswa*, Vol01/No-02/Oktobre/2021, Universitas Mahasaraswati Denpasar, hlm.69

keterlambatan tersebut. Akibatnya hak dasar pekerja atas upah yang dibayarkan tepat waktu terabaikan.

Sebagai contoh kasus keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja paruh waktu dialami oleh Y, mahasiswi asal Yogyakarta yang bekerja di sebuah resto yang terletak di Condongcatur, Kabupaten Sleman. Y bekerja sebagai pekerja paruh waktu dengan jam kerja 6,5 jam per hari dan bekerja 3 *shift* per minggu. Pada awal kerja Y dijanjikan kontrak selama 6 bulan secara lisan dan mendapatkan penjelasan bahwa sistem pembayaran upah akan dibayarkan setelah pekerja menyelesaikan 24 shift (156 jam), namun setelah menyelesaikan ketentuan tersebut pembayaran tidak diberikan secara tepat waktu dan bahkan pengusaha tersebut meminta tambahan waktu selama satu minggu untuk menyelesaikan pembayaran dan menambahkan syarat untuk membuat video konten minimal 5 video. Y masih harus menunggu selama 1 bulan karena tidak ada kepastian pembayaran, ketika Y ingin memastikan sang pengusaha selalu menghindar. Pada akhirnya Y memutuskan untuk mengajukan *resign*, bahkan setelah pengajuan pengunduran diri upah Y tidak kunjung dibayarkan selama 2 minggu. Pada akhirnya Y meminta bantuan mediator penyelesaian hubungan industrial dari Dinas Ketenagakerjaan Yogyakarta untuk menyelesaikan pembayaran upah tersebut.

Mengingat maraknya pekerja paruh waktu di Indonesia, terutama kalangan mahasiswa dan anak muda yang seringkali tidak disertai perjanjian tertulis serta ketiadaan payung hukum yang jelas tidak hanya dapat memperlemah posisi pekerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan eksploitasi. Tanpa bukti tertulis,

pekerja akan sulit menuntut haknya seperti pembayaran upah secara tepat waktu. Fenomena pekerja paruh waktu yang semakin marak di sektor industri, jika tidak diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai, akan menyebabkan hak-hak dasar pekerja tidak terpenuhi, sementara ketiadaan perjanjian kerja tertulis dan peraturan yang melindungi pekerja paruh waktu dapat dimanfaatkan pengusaha untuk mengabaikan hak-hak dasar pekerja.

Urgensi penelitian ini adalah untuk mencari pengaturan yang tepat dan celah hukum yang ada akibat kekosongan hukum serta ketiadaan perjanjian kerja tertulis. Meskipun telah terdapat pengaturan, hukum yang berlaku seringkali tidak dapat mencakup seluruh aspek dan hal yang tidak diinginkan seringkali terjadi, sehingga hasil penelitian akan memberikan kontribusi dalam merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif guna menguatkan perlindungan aktif negara bagi pekerja paruh waktu melalui beberapa mekanisme. Perjanjian kerja tertulis merupakan fondasi utama yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk komponen upah dan tanggal pembayaran. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan pengaturan lebih lanjut bagi pekerjaan paruh waktu agar hak-hak pekerja dapat dilindungi dan terpenuhi dengan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hak upah bagi pekerja paruh waktu (*part time*) menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia?

2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja paruh waktu (*part time*) yang mengalami keterlambatan upah akibat tidak adanya perjanjian kerja tertulis?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, didapatkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaturan hak upah bagi pekerja paruh waktu (*part time*) menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Menganalisis bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja paruh waktu (*part time*) yang mengalami keterlambatan upah akibat tidak adanya perjanjian kerja tertulis.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang sudah dijelaskan, manfaat dari penelitian ini untuk beberapa pihak terkait di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan teoritis untuk memperdalam dan mengembangkan pemahaman serta kajian dalam bidang ilmu hukum secara umum dan khususnya dalam bidang hukum ekonomi dan bisnis. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan teoritis bagi pengembangan karya ilmiah, terutama dalam penyusunan tugas akhir atau skripsi dan diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan isu-isu

ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak bagi pekerja paruh waktu.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait:

- a. Bagi Pengusaha, dapat menjadi masukan bagi para pelaku usaha untuk meningkatkan upaya perlindungan hukum terhadap pekerja melalui pemenuhan hak pekerja paruh waktu dengan memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pemberian perjanjian kerja tertulis.
- b. Bagi Pekerja, meningkatkan pemahaman pekerja paruh waktu mengenai hak-hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan sehingga pekerja paruh waktu bisa mendapatkan hak-hak yang seharusnya didapatkan.
- c. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber literatur yang dapat memberikan kontribusi bagi Universitas, khususnya program studi ilmu hukum, serta membantu mahasiswa meningkatkan pengetahuan mereka tentang hukum ketenagakerjaan, khususnya perlindungan hak-hak pekerja paruh waktu.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Akibat Ketiadaan Perjanjian Kerja Tertulis” merupakan hasil penelitian sendiri dan bukan hasil dari plagiasi dari

dalam maupun dari luar Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Peneliti membandingkan dengan 3 (tiga) penulisan hukum yang pernah ada sebagai berikut :

1. Moh. Fathoni, dengan nomor mahasiswa 135010107121007, merupakan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Tahun 2017, menuliskan penulisan hukum yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu"⁷

- a. Rumusan Masalah:

Rumusan masalah dari penelitian tersebut adalah bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja paruh waktu di Indonesia?

- b. Hasil Penelitian:

Bentuk perlindungan hukum dapat dibagi menjadi bentuk preventif dan represif. Salah satu bentuk perlindungan utama yang diatur adalah perlindungan upah, di mana pengusaha wajib membayar upah pekerja sesuai atau di atas upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Apabila pengusaha tidak mampu memenuhi kewajiban tersebut, mereka dapat mengajukan penangguhan, namun kewajiban membayar upah minimum tidaklah hapus dan harus dipenuhi setelah masa penangguhan berakhir. Di sisi lain, perlindungan represif diwujudkan melalui penerapan sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar ketentuan waktu kerja, seperti

⁷ Moh.Fathoni, 2017, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu*, Skripsi, Universitas Brawijaya, hlm. i.

mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu lembur yang ditetapkan, yaitu 3 jam dalam sehari atau 14 jam dalam seminggu.

c. Letak Perbedaan:

Bahwa penelitian yang dilakukan oleh Moh. Fathoni lebih membahas mengenai waktu kerja dan jumlah upah yang seharusnya dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berfokus pada posisi pekerja paruh waktu yang lemah akibat ketiadaan perjanjian kerja tertulis sehingga mempengaruhi pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya dalam pemenuhan upah yang seringkali terlambat. Ketiadaan perjanjian kerja tertulis menyulitkan pembuktian atas keterlambatan upah yang terlambat dibayarkan.

2. Yohanes Andreyanto Prabowo, dengan nomor mahasiswa 080509822, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun 2015, menuliskan penulisan hukum dengan judul "Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan"⁸

a. Rumusan Masalah:

Adapun rumusan masalah pada penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

⁸ Yohanes Andreyanto Prabowo, 2015, *Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. i.

- 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?

b. Hasil Penelitian:

Perusahaan Kontraktor Agawe Studio yang bergerak dalam bidang usaha jasa konstruksi menerapkan dua sistem pembayaran upah yaitu untuk pekerja administrasi dan pekerja lapangan. Terjadi kasus keterlambatan pembayaran upah bagi pekerja administrasi dan pekerja lapangan. Perusahaan selalu memberi tahu pekerja mengenai keterlambatan pembayaran upah dikarenakan klien belum melunasi pembayaran. Walaupun pekerja memahami kondisi tersebut, namun terdapat pelanggaran hak upah pekerja dalam menerima upah secara tepat waktu sesuai perjanjian kerja. Keterlambatan pembayaran menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial. Sebagai bentuk perlindungan apabila pekerja/buruh tidak puas dan ingin memperjuangkan haknya, mereka dapat mengajukan laporan pelanggaran ke Dinas Ketenagakerjaan setempat.

c. Letak Perbedaan:

Bahwa pada penelitian yang dilakukan Yohanes Andreyanto Prabowo berfokus kepada pekerja disebuah perusahaan kontraktor sebagai pekerja administrasi dan harian lepas. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan berfokus pada kelemahan posisi hukum yang dialami oleh pekerja paruh waktu akibat ketiadaan perjanjian kerja tertulis yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dan mengidentifikasi perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sampai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

3. Elang Cantaka, dengan nomor mahasiswa 180513029, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun 2022, menuliskan penulisan hukum dengan judul "Pelaksanaan Pembayaran Upah Bagi Pekerja *Part time* di Down Town Area Square Seturan"⁹

a. Rumusan Masalah:

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah pelaksanaan pembayaran upah dari pihak kedai kopi bagi barista *part time* di Down Town Area Square Seturan sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan bidang pengupahan?

b. Hasil Penelitian:

Penelitian ini mengkaji pelaksanaan pembayaran upah bagi barista *part time* di tiga kedai kopi di Down Town Area Square Seturan,

⁹ Elang Cantaka, 2022, *Pelaksanaan Pembayaran Upah Bagi Pekerja Part time di Down Town Area Square Seturan*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. i.

yaitu JRNY Coffee and Records Seturan, Arah Timur, dan D'Konkrit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga kedai kopi di Down Town Area Square Seturan (JRNY Coffee, Arab Timur, dan D'Konkrit) tidak melaksanakan pembayaran upah minimum sesuai peraturan pada Pasal 16 Butir 2 PP No. 36 Tahun 2021, dengan hanya membayar rata-rata Rp 7.500 per jam dan Arah Timur yang memberikan upah sebesar Rp 9.200 per jam, namun masih jauh di bawah formula hukum yang seharusnya sebesar Rp 15.900 per jam (dihitung dari UMK Sleman 2022). Meskipun kesepakatan upah telah dibuat dan dilaksanakan, namun karena jumlah upah nilainya di bawah standar minimum, sehingga pelaksanaan pembayaran upah bagi barista *part time* di kawasan tersebut belum memenuhi ketentuan perundang-undangan pengupahan.

c. Letak Perbedaan:

Bahwa penelitian yang dilakukan oleh Elang Cantaka mengkaji praktik pengupahan, khususnya terkait ketentuan upah minimum per jam. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti akan membahas mengenai keterlambatan upah bagi pekerja paruh waktu yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis sehingga dalam pemenuhan hak-hak bagi pekerja masih terhambat dikarenakan perjanjian kerja lisan akan sulit untuk dibuktikan.

F. Batasan Konsep

1. Pelindungan Hukum berasal dari kata dasar pelindungan yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) bermakna sebagai proses, cara, atau

perbuatan melindungi.¹⁰ Jadi dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan aktif untuk melindungi guna menjamin keamanan yang diberikan oleh hukum.

2. Pekerja Paruh Waktu adalah seseorang yang bekerja hanya dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja atau hari kerja normal.¹¹ Pekerjaan paruh waktu merupakan jenis pekerjaan non-standar yang dianggap bekerja kurang dari 35 jam, atau 30 jam, per minggu¹².
3. Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601 huruf (a) adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan untuk menerima upah. Sedangkan menurut Pasal 1 Angka 14 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
4. Upah menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 30 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan

¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/perlindungan.html>, diakses 17 Januari 2026

¹¹ Willa Wahyuni, Perlindungan Hukum bagi Pekerja Paruh Waktu, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-paruh-waktu-lt62c2bd7e04f06/>, Hukum Online, diakses pada 29 September 2025

¹² *Non-standard Forms of Employment*, International Labour Organization, <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/non-standard-forms-employment>, diakses pada 29 September 2025.

bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

5. Pembayaran menurut Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia merupakan suatu sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga, dan mekanisme, yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.¹³ Penelitian normatif meneliti aturan-aturan perundang-undangan, baik ditinjau dari sudut hierarki perundang-undangan maupun harmoni perundang-undangan atau bahan hukum lainnya.¹⁴ Penelitian ini membutuhkan dua jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer merupakan peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan mengikat secara hukum dan bahan hukum sekunder yang tidak memiliki daya ikat serta memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.¹⁵

¹³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2007, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 13.

¹⁴ Elisabeth Nurhaini Butarbutar, 2018, *Metode Penelitian Hukum (Langkah-Langkah Untuk Menemukan Kebenaran Dalam Ilmu Hukum)*, PT Refika Aditama, Bandung, hlm. 84.

¹⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Loc.Cit.*

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang terdiri atas:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang terkait, antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder dalam penelitian ini terdiri atas berbagai literatur hukum, yang meliputi buku hukum, jurnal hukum, dan sumber internet yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi kepustakaan yaitu dengan melakukan pemahaman dan kajian terhadap sumber bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian, mulai dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan literatur-literatur hukum berupa buku, internet, maupun hasil penelitian yang berupa jurnal hukum, thesis yang berkaitan dengan Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Akibat Ketiadaan Perjanjian Kerja Tertulis.

4. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif sebagai metode untuk menjabarkan dan menginterpretasikan data. Pada penelitian kualitatif menggunakan studi kepustakaan yang diolah secara mendalam melalui proses interpretasi dan deskripsi terhadap bahan hukum terkait.¹⁶ Bahan hukum yang digunakan berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

5. Metode Berpikir

Proses penarikan kesimpulan pada penelitian ini dilakukan dengan metode berpikir deduktif. Metode berpikir deduktif adalah menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkrit yang dihadapi dan berdasarkan pada prinsip-prinsip

¹⁶ Wiwik Sri Widiarty, 2024, Buku Ajar Metode Penelitian Hukum, Publika Global Media, Yogyakarta, hlm. 29

atau teori yang sudah ada sebelumnya.¹⁷ Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik secara logis dari kaidah-kaidah hukum yang berlaku, serta memberikan landasan bagi argumentasi dalam analisis hukum ini.



¹⁷ *Ibid.*, hlm. 136.