

**PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DALAM ASPEK NORMA  
KERJA ANTARA PT. WASKITA NIAGAPRIMA PEKANBARU  
DENGAN PEKERJA LAPANGAN (CREW) MENURUT  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum (S1) Pada Fakultas Hukum  
Universitas Islam Riau*



**OLEH :**

**VIRA MEILIA SARI**  
**NPM : 161010272**

**FAKULTAS HUKUM UIR  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : VIRA MEILIA SARI  
NPM : 161010272  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 07 Mei 1998  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Jl. Pramuka Ujung Komp. PLP Blok J 12  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Hubungan Kerja Dalam Aspek Norma Kerja Antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru Dengan Pekerja Lapangan (Crew) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal, dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 24 Maret 2020

Yang Menyatakan,



VIRA MEILIA SARI



No. Reg. 358/1/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1281680652 / 21%

# Sertifikat

## ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Vira Meilia Sari**

**161010272**

Dengan Judul :

Pelaksanaan Hubungan Kerja Dalam Aspek Norma Kerja Antara PT. Waskita Niagaprima

Pekanbaru Dengan Pekerja Lapangan (Crew) Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 27 Maret 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



Dr. Sunzki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



FS: 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

**Nama** : VIRA MEILIA SARI  
**NPM** : 161010272  
**Fakultas** : HUKUM  
**Program Studi** : ILMU HUKUM  
**Pembimbing** : Lidia Febrianti, S.H., M.H  
**Judul Skripsi** : PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DALAM ASPEK  
NORMA KERJA ANTARA PT. WASKITA NIAGAPRIMA  
PEKANBARU DENGAN PEKERJA LAPANGAN (CREW)  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing
14-02-2020	- Buat Cover - Buat Abstrak - Buat Kata Pengantar	
17-02-2020	- Buat Daftar Isi - Perbaiki Abstrak	
21-02-2020	- Perbaiki Tanda Baca dan Spasi - Lampirkan Daftar Kuesioner dan Daftar Wawancara	
25-02-2020	- Perbaiki Penulisan Bab III - Perbaiki Tabel Bab III	

28-02-2020	- Perbaiki Tabel Bab III.I	
02-03-2020	- Perbaiki Daftar Pustaka	
06-03-2020	- Lampirkan Perjanjian Kerja	
09-03-2020	- Perhatikan Kembali Penomoran dan Tata Penulisan Pada Setiap Halaman Dengan Benar	
10-03-2020	- ACC Pembimbing dilanjutkan ke Turnitin, Pendaftaran dan Ujian Komprehensif	

Pekanbaru, 23 Februari 2020

Mengetahui :

An. Dekan

  
**Dr. Surizki Febrianto, S.H.,M.H**  
Wakil Dekan I Bidang Akademik





**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



**KAN**  
Komite Akreditasi Nasional  
FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DALAM ASPEK NORMA KERJA ANTARA  
PT. WASKITA NIAGAPRIMA PEKANBARU DENGAN PEKERJA LAPANGAN  
(CREW) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**VIRA MEILIA SARI**

**161010272**

Telah di periksa dan di setujui oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing**

**Lidia Febrianti, S.H., M.H**

**Mengetahui**

**Dekan**



**Dr. Admiral, S.H., M.H**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 0323/Kpts/FH/2019**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang**

- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
- 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

**Mengingat**

- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
- 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
- 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
- 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
- 7 SK. BAN-PT Nomor 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018
- 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
- 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan**

- 1 Menunjuk  
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H  
NIP/NPK : 19 03 02 727  
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b  
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli  
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : VIRA MEILIA SARI  
NPM : 16 101 0272  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
Judul skripsi : PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DALAM ASPEK NORMA KERJA ANTARA PT. WASKITA NIAGAPRIMA PEKANBARU DENGAN PEKERJA LAPANGAN (CREW) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.
- 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
- 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
- 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 22 Nopember 2019

Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

*Tembusan : Disampaikan kepada :*

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

**NOMOR : 085/KPTS/FH-UIR/2020**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
  2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
  2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
  4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
    - a. Nomor : 232/U/2000
    - b. Nomor : 234/U/2000
    - c. Nomor : 176/U/2001
    - d. Nomor : 045/U/2002
  5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
  6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
  8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
    - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
    - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
    - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	Vira Meilia Sari
N.P.M.	:	161010272
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja antara PT. Waskita Niaga Prima Pekanbaru dengan pekerja lapangan (crew), menurut undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- |                              |   |  |
|------------------------------|---|--|
| Lidia Febrianti, S.H., M.H   | : | Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| Dr. Admiral, S.H., M.H       | : | Anggota merangkap penguji sistematika  |
| Roni Sahindra, S.H., M.H     | : | Anggota merangkap penguji methodologi  |
| Teguh Rama Prasja, S.H., M.H | : | Notulis                                |
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
  3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

**Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal 14 April 2020

Dekan

**Dr. Admiral S.H., M.H**

NIK. 080102332



Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
 Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
 Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


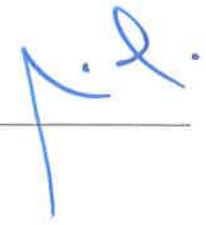

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, *Nomor : 085/KPTS/FH-UIR/2020 Tanggal 14 April 2020*, pada hari ini *Rabu tanggal 15 April 2020* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Vira Meilia Sari  
 N P M : 161010272  
 Program Study : Ilmu Hukum  
 Judul Skripsi : Pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja antara PT. Waskita Niaga Prima Pekanbaru dengan pekerja lapangan (crew) menurut undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan  
 Tanggal Ujian : 15 April 2020  
 Waktu Ujian : 09.00 - 10.00 WIB  
 Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
 IPK : 3,65  
 Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

#### Dosen Penguji

#### Tanda Tangan

1. Lidia Febrianti, S.H., M.H
2. Dr. Admiral, S.H., M.H
3. Roni Sahindra, S.H., M.H

1.   
 2.   
 3. 

#### Notulen

4. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H

4. 



Pekanbaru, 15 April 2020  
 Dekan Fakultas Hukum UIR

  
 Dr. Admiral, S.H., M.H  
 NIK. 080102332

## ABSTRAK

Peningkatan produktivitas selama bekerja dapat terlaksana dengan baik jika hubungan kerja berjalan dengan harmonis dan dinamis antara pengusaha dengan pekerja, hal tersebut dapat terjadi jika pengusaha dan pekerja memahami hak serta kewajibannya. Terdapat dalam Pasal 1 ayat 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Sehubungan dengan unsur-unsur itu, perlu adanya suatu perjanjian kerja dalam menjalankan hubungan kerja khususnya dalam aspek norma kerja yang merupakan wujud adanya perlindungan untuk memberikan kepastian hukum yang berkaitan dengan sistem pengupahan, waktu kerja, serta jaminan kesejahteraan.

Permasalahan yang dikaji dalam skripsi ini yakni bagaimana pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru dengan pekerja lapangan (Crew) Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan apa sajakah kendala-kendala yang dihadapi PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru mengenai pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja dengan pekerja lapangan (Crew).

Metode penelitian yang digunakan adalah *Observational Research* melalui survey yaitu penelitian yang dilaksanakan secara langsung turun ke lapangan agar memperoleh data berupa wawancara dan kuesioner. Sedangkan sifat dari penelitian ini yakni *deskriptif analitis*.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis peroleh dari lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan kerja dalam aspek norma kerja antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru dengan pekerja lapangan sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun belum secara keseluruhan terlaksana dengan baik, seperti adanya hambatan mengenai keterlambatan dalam pembayaran upah dan upah tidak dibayarkan secara utuh kepada pekerja lapangan (Crew) yang menyebabkan timbulnya keluhan. Sedangkan faktor penting yang berpengaruh dalam produktivitas pekerja yakni pemberian upah yang layak untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan dan mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja.

Kata kunci : Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Norma Kerja.

## ABSTRACT

Increased productivity during work can be carried out well if the work relationship runs harmoniously and dynamically between employers and workers, this can happen if employers and workers understand their rights and obligations. Article 1 paragraph 15 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower states that "The relationship between employers and workers / laborers is based on an employment agreement, which has elements of work, wages, and orders". In connection with these elements, it is necessary to have a work agreement in carrying out work relations, especially in the aspect of work norms which is a form of protection to provide legal certainty relating to the wage system, working time, and welfare guarantees.

The problems examined in this thesis are about how to do work relations in aspects of work norms between PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru with Field Workers (Crew) According to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and what are the obstacles experienced by PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru regarding the implementation of work relations in aspects of work norms with field workers (Crew).

The research method used was Observational Research through a survey that is research carried out directly down to the field in order to obtain data in the form of interviews and questionnaires. While the nature of this research is analytical descriptive.

Based on the results of research that the author obtained from the field it can be concluded that the work relationship on aspects of work norms between PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru with Field Workers in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning employment. However, it has not been well implemented as a whole, as there are obstacles regarding delays in payment of wages and wages are not paid in full to field workers (Crew) which causes complaints. While important factors that influence labor productivity are the provision of adequate wages to improve the performance of a company and create welfare for workers.

Keywords : Employment Relations, Employment Agreement, Work Norms.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul : **“PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DALAM ASPEK NORMA KERJA ANTARA PT. WASKITA NIAGAPRIMA PEKANBARU DENGAN PEKERJA LAPANGAN (CREW) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**. Skripsi ini ditulis dalam rangka untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Penelitian ini mempelajari tentang bagaimana pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru dengan pekerja lapangan (Crew) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan apa sajakah kendala-kendala yang dihadapi PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru mengenai pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja dengan pekerja lapangan (Crew).

Terwujudnya penulisan skripsi ini tidak lain karena bantuan yang penulis peroleh dari kedua orang tua penulis Ayahanda Syahrizal, S.Fil dan Ibunda Sulastri yang telah mendidik, membesarkan dengan penuh kasih sayang dan mengiringi setiap langkah dengan doa dan restu yang tulus, selalu memberikan motivasi dan semangat serta berkorban materi demi tercapainya penyusunan

skripsi ini, beserta Abang Fani Heri Hidayat, S.E dan Adik Dea Trisya Muti. Tak lupa pula penulis haturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya.

Selama proses pembuatan skripsi ini penulis menyampaikan rasa terima kasih atas bantuan dan bimbingan beberapa pihak. Penulis juga mengucapkan terimakasih tak terkira kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
3. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H sebagai pembimbing penulis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan skripsi penulis.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pendidikan kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
5. Bapak dan Ibu Karyawan/ti Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan layanan administrasi.
6. Bapak Turnomo selaku HRD di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, memberi data dan informasi kepada penulis.

7. Bapak dan Ibu yang menjadi responden penulis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data kepada penulis.
8. Teman – teman Shelly Afridini, Ryan Fathur Rahmat, Salsabilla Denov, Anisa Anggit Arsanti, Fira Julianty, Annisa Nofrinelis, Retno Putri Wulandari, Yopi Rizki yang telah memberikan semangat dan masukan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
9. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah ikut memberikan bantuannya, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini berdasarkan kepada kemampuan hukum yang masih sangat terbatas dalam memahami masalah hukum yang ada, karena hal tersebut penulis menyadari adanya kekeliruan yang tanpa sengaja penulis lakukan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran yang bertujuan untuk membangun kesempurnaan di kemudian harinya.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terwujudnya penulisan skripsi ini, semoga kita mendapatkan hidayah-Nya, Amin.

Pekanbaru, 10 Febuari 2020

**PENULIS**

**Vira Meilia Sari**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	i
<b>SERTIFIKASI ORIGINALITAS PENELITIAN</b> .....	ii
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>SK PENUNJUKAN PEMBIMBING</b> .....	vi
<b>SK PENETAPAN TIM PENGUJI SKRIPSI</b> .....	vii
<b>BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	10
<b>C. Tujuan dan Manfaat Penelitian</b> .....	10
<b>D. Tinjauan Pustaka</b> .....	11
<b>E. Konsep Operasional</b> .....	19
<b>F. Metode Penelitian</b> .....	21

**BAB II TINJAUAN UMUM**

A. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja .....	25
B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Dalam Aspek Norma Kerja .....	37
C. Tinjauan Umum Tentang PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru .....	48

**BAB III PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Hubungan Kerja Dalam Aspek Norma Kerja Antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru Dengan Pekerja Lapangan (Crew) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	51
B. Kendala-Kendala yang Dihadapi PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru Mengenai Pelaksanaan Hubungan Kerja Dalam Aspek Norma Kerja Dengan Pekerja Lapangan (Crew) .....	77

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85

<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>86</b>
---------------------------------	-----------

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

1.1	Populasi dan Sampel .....	22
III.1	Tentang Kesesuaian Skala Upah Yang Ditetapkan Antara Pemerintah dengan PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru .....	55
III.2	Tentang Lamanya Waktu Kerja Bagi Pekerja Lapangan (Crew) Di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru .....	58
III.3	Tentang Pemberian Istirahat Jam Kerja dan Istirahat Mingguan Pada PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru .....	60
III.4	Tentang Pemberian Hak Cuti Pada Pekerja Lapangan (Crew) di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru .....	62
III.5	Tentang Waktu Kerja Lembur Dalam Sehari Pada PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru .....	64
III.6	Tentang Pemberian Upah Saat Kerja Lembur PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru .....	66
III.7	Tentang Pemberian Upah Pada Pekerja Lapangan (Crew) yang Tidak Masuk Kerja .....	70
III.8	Tentang Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) kepada Pekerja Lapangan (Crew) .....	72
III.9	Tentang Jenis Perjanjian Kerja di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru .....	75

III.10	Tentang Waktu Pembayaran Upah Yang Tepat/Tidak di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru .....	78
III.11	Tentang Penerimaan Upah Pekerja Lapangan (Crew) Yang Utuh/Tidak Di PT. Waskita Niagaprima .....	81



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Problematika selalu muncul dalam dunia ketenagakerjaan khususnya perburuhan, terlihat dari masalah terkait aspek norma kerja yang berhubungan dengan kesejahteraan tidak sedikit yang melakukan penyimpangan dan masih mengesampingkan kesejahteraan pekerjanya. Para pekerja tidak memiliki akses terhadap hak-hak yang harusnya diberikan karena berada pada praktik kerja yang kurang adil yang menimbulkan ketidakseimbangan antara kewajiban yang harusnya diberikan dan hak yang harusnya didapatkan.

Pekerja berhak mendapatkan perlindungan jika sewaktu-waktu muncul permasalahan saat berlangsungnya pekerjaan. Salah satunya perlindungan terhadap norma kerja yang ditujukan untuk memberikan adanya kepastian hukum bagi pekerja meliputi waktu kerja, sistem pengupahan, pemberian istirahat dan cuti, dan pemberian jaminan kesejahteraan untuk pekerja. Perlindungan hukum ini adalah bentuk pengakuan tentang hak-hak pekerja, sebab pekerja merupakan asset yang berpengaruh dalam proses produksi dimana sudah seharusnya memperoleh perlindungan seutuhnya serta diperlakukan secara manusiawi dengan pertimbangan kemampuan fisiknya yang sifatnya terbatas.

Mendapatkan upah merupakan tujuan utama bagi pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan, karena upah memegang peranan penting dalam suatu hubungan kerja agar berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya. Upah bukan hanya memiliki fungsi ekonomis yakni sebagai imbalan atas pekerjaan maupun jasa yang telah diberikannya pada perusahaan, namun juga memiliki fungsi sosial dan fungsi intensif yakni sebagai penggerak untuk pekerja agar dapat bekerja dengan produktif.

Jika didasarkan pada kebutuhan hidup layak, upah haruslah mengacu pada produktivitas dan pertumbuhan ekonomi di masyarakat. Kebijakan mengenai pengupahan yang merupakan perlindungan terhadap pekerja ini berupa upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena ada kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena menjalani waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda serta potongan upah, hal-hal lainnya yang diperhitungkan dalam upah serta struktur maupun skala upah yang proporsional.

Perusahaan memiliki kewajiban memberikan dan membayarkan upah secara teratur dan tepat waktu yang dapat terhitung sejak hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja itu. Serta perusahaan dalam hal ini juga diwajibkan untuk membayarkan sejumlah yang disesuaikan dengan waktu atau tanggal yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, dimana isi dari kesepakatan kedua pihak ini biasanya tercantum dalam perjanjian kerja antara para pihak.

Dalam hal ini, PT. Waskita Niagaprima adalah perusahaan yang telah berpengalaman lebih dari 20 tahun serta memiliki reputasi yang baik yakni sebagai perusahaan terkemuka di Indonesia dan industri minyak dan gas dan perusahaan-perusahaan non migas seperti Caltex Pacific Indonesia, Pertamina, Indah Kiat, RAPP dan lainnya. PT. Waskita Niagaprima memiliki pekerja yang tidak sedikit untuk mengembangkan manajemen yang terstruktur, dan tiap-tiap bagiannya berperan penting khususnya bagi pekerja lapangan (crew).

Mengenai pemberian upah pada PT. Waskita Niagaprima, masih ditemukan adanya kelalaian dalam memenuhi kewajibannya karena pembayaran upah beberapa kali mengalami keterlambatan, dan upah yang diterima pekerja tidak secara utuh dibayarkan oleh perusahaan berdasarkan isi perjanjian kerja. Dan mengakibatkan tidak sedikitnya produktivitas pekerja yang menurun, karena produktivitas maksimal atau tidaknya bagi perusahaan didukung dengan kesejahteraan upah bagi pekerja.

Berkaitan dengan permasalahan terkait norma kerja di bidang pengupahan yang terjadi pada PT. Waskita Niagaprima, perlu dilakukannya peningkatan kedisiplinan perusahaan terhadap kewajibannya untuk membayarkan upah tepat pada waktu pada pekerja lapangan (crew) dan membayarkan upah seutuhnya atau seluruhnya sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian kerja di awal yang belum dimaksimalkan oleh perusahaan, guna menjaga stabilitas kinerja untuk perusahaan.

Pekerja lapangan (crew) termasuk pada bagian inti dalam pelaksanaan kerja di lapangan yang berperan untuk menjaga aset perusahaan. Pelaksanaan perjanjian kerja khususnya dalam aspek norma kerja ini perlu ada perlindungan mengingat bahwa Pekerja Lapangan (Crew) pada Perusahaan PT. Waskita Niagaprima berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Peningkatan produktivitas selama bekerja serta kegiatan usaha dapat terjaga dan terlaksana dengan baik jika terbentuk suatu hubungan kerja yang secara harmonis dan juga dinamis antara pengusaha dan pekerja sehingga terciptalah kenyamanan usaha dan kenyamanan kerja yang hanya didapat apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami hak serta kewajiban masing-masing dengan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas sehingga nantinya akan menumbuhkan rasa mengerti, saling menghargai dan mengormati (Lidia Febrianti, 2017:84).

Pekerja yang telah terpenuhi hak-hak normatifnya tentu akan bekerja dengan maksimal serta berusaha memberikan kinerjanya yang terbaik pada perusahaan. Sehingga dapat dimaknai bahwa hubungan antara perusahaan dan pekerja merupakan hubungan timbal balik yang senantiasa harus dijaga antara satu dengan lainnya.

Dalam pelaksanaan kerja, perlindungan hukum ini akan terlaksana jika peraturan perundang-undangan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh semua pihak tanpa merugikan pihak yang lain. Perlindungan hukum terhadap pekerja tersebut ada, disebabkan munculnya hubungan kerja yang

terjalin antara perusahaan dengan pekerja yang didasari dengan perjanjian kerja.

Terdapat pada Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berisikan hubungan kerja merupakan ikatan yang tercipta antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan, diawali dengan kesepakatan di perjanjian kerja, serta di dalamnya memuat unsur-unsur penting seperti adanya perintah yang diberikan perusahaan, adanya pekerjaan yang dikerjakan dan dijalankan oleh pekerja serta upah yang merupakan tanggungjawab perusahaan untuk diberikan pada pekerja.

Unsur-unsur yang terdapat pada hubungan kerja tersebut aspek-aspeknya harus disertakan secara tertulis yang terlampir di perjanjian kerja. Istilah Perjanjian kerja yang dimaksud telah dimuat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah kesepakatan tertulis maupun tidak tertulis, dilakukan oleh kedua pihak yakni satunya sebagai pihak pekerja dengan pihak satunya lagi yakni sebagai pihak pengusaha.

Pada dasarnya perjanjian kerja mutlak berisikan hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja, diantaranya adalah kewajiban dan hak-hak bagi pekerja juga kewajiban dan hak-hak bagi perusahaan. Biasanya perusahaan menetapkan ketentuan ini dengan menyebutnya sebagai peraturan perusahaan (Imam Soepomo, 1992:53).

Dalam Pasal 1 ayat 14 dinyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja merupakan perwujudan dari perlindungan bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya terutama dalam aspek norma kerja khususnya bidang pengupahan yang dibuat berdasarkan asas-asas perjanjian, dan merupakan sarana agar terwujudnya hak dan kewajiban di perusahaan yang harus ditaati serta dilaksanakan. Perlindungan bagi pekerja bisa dilakukan melalui norma dalam lingkungan kerja seperti memberikan tuntunan, perlindungan dari segi teknis dan fisik juga segi sosial maupun ekonomi.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada konsiderans huruf d disebutkan mengenai perlindungan yang berkaitan dengan tenaga kerja tersebut ditujukan agar dapat memberdayakan serta mengoptimalkan dan dapat terjaminnya hak-hak yang mendasar bagi pekerja serta terjaminnya perlakuan yang sama tanpa adanya pemisahan atau diskriminasi dari perusahaan demi terwujudnya kesejahteraan pekerja serta keluarganya.

Berkaitan erat dengan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memiliki makna hampir serupa, yaitu *“setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”*. Dari kedua pasal diatas dapat dihubungkan bahwa tenaga kerja/pekerja mendapatkan hak maupun persamaan kedudukan agar dapat diperlakukan sama pula tanpa dibeda-bedakan, tergantung bagaimana penerapan di berbagai perusahaan.



Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan serta pelaku ekonomi yang secara individu maupun secara kelompok memiliki peran yang penting dalam segala aktivitas perekonomian nasional, guna untuk mempertahankan daya produksi dan meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat. Tenaga kerja yang termasuk dalam Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak bisa diabaikan begitu saja dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja adalah subjek yang menjadi perencana sekaligus pelaku untuk segala kegiatan perusahaan.

Pekerja/buruh berada di bawah salah satu pihak yang lain, yaitu majikan, yang menandakan adanya kedudukan yang sub-ordinatif (Sudjono Wiwoho, 1970:7). Pekerjaan yang dilakukan pekerja atas perintah dari pimpinan perusahaan, memicu timbulnya perspektif bahwa pekerja adalah pihak yang lebih rendah serta lemah karena diperintah. Pada prosesnya, potensi eksploitasi dapat terjadi karena ketidakseimbangan kekuatan yang dilakukan pihak perusahaan.

Pemerintah memiliki kedudukan sekaligus berperan utama untuk mewujudkan keseimbangan serta keadilan dalam dunia ketenagakerjaan dengan tujuan dapat melindungi berbagai kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak secara utuh, terutama dari aspek keselamatan, kesehatan serta pemberian upah yang dapat mencukupi bagi kebutuhan dan hidup pekerja yang berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pemerintah selaku pihak dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang dianut oleh Bangsa Indonesia, dimana hubungan industrial pancasila memiliki potensi besar dalam peningkatan pembangunan nasional. Pembangunan nasional ini bertujuan untuk mengejar cita-cita dan tujuan Negara Republik Indonesia yang mencakup berbagai bidang kehidupan bangsa khususnya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan rakyat yang adil, makmur dan bermartabat.

Pembangunan ketenagakerjaan tersebut dijalankan dalam hal pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya agar dapat terwujudnya masyarakat yang sejahtera baik dari segi material maupun spritualnya. Pembangunan ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk pembentukan, peningkatan serta pengembangan agar melahirkan tenaga kerja yang berkualitas.

Dalam UUD 1945 alinea IV telah dirumuskan rinci mengenai tujuan pembangunan yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar pada kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Terdapat pada “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan tujuan daripada pembangunan adalah sebagai berikut :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan dalam memberikan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan juga keluarganya.”

Tujuan pembangunan itu sendiri terwujud melalui kebijakan-kebijakan hukum bidang ketenagakerjaan melalui pengembangan ketenagakerjaan dengan cara merata dan selaras yang dimaksudkan pada meningkatnya kemandirian bagi tenaga kerja, peningkatan bidang pengupahan, dijaminnya kesejahteraan, perlindungan kerja, serta memberikan kebebasan berserikat.

Dari paparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian-kajian ilmiah yang akan disusun secara sistematis melalui penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Hubungan Kerja Dalam Aspek Norma Kerja Antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru Dengan Pekerja Lapangan (Crew) Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan tersebut, maka permasalahan yang dirumuskan oleh penulis yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru dengan pekerja lapangan (Crew) menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa sajakah kendala-kendala yang dihadapi PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru mengenai pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja dengan pekerja lapangan (Crew)?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **A. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru dengan pekerja lapangan (Crew) menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala yang dihadapi PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru mengenai pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja dengan pekerja lapangan (Crew).

## B. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian, penulis ingin mencapai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, guna mengembangkan kemampuan serta menambah wawasan ilmu pengetahuan yang bersangkutan mengenai ketenagakerjaan khususnya mengenai hubungan kerja antara pekerja, dengan perusahaan bidang penyedia layanan lokal sektor minyak dan gas di Indonesia.
2. Dapat memberikan sumbangan ilmiah dan dapat menjadi acuan bagi akademisi lainnya yang hendak melakukan penelitian berkaitan dengan hubungan kerja.
3. Untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Riau.

## D. Tinjauan Pustaka

Pada dasarnya, hubungan kerja yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja mempunyai beberapa pengertian, diantaranya adalah :

1. Menurut Zainal Asidikin yakni hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupan untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah (Zainal Asidikin, 1993:65).

2. Menurut Lalu Husni yakni hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja (Lalu Husni, 2003:39).

Adapun hal-hal yang menyangkut hubungan kerja ialah sebagai berikut :

- a. Dibuatnya perjanjian kerja adalah hal yang menjadi penyebab dari munculnya hubungan kerja.
- b. Kewajiban bagi pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan, adalah bagian daripada hak pengusaha terhadap pekerjanya.
- c. Kewajiban perusahaan dengan membayarkan upah pada pekerjanya, adalah bagian daripada hak dari pekerja.

Dalam suatu hubungan kerja selalu diawali dari adanya kesepakatan. Terhadap pekerjaan yang dilakukan, diperlukan adanya kepastian yang bernilai yuridis yang mengatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kepastian yang bernilai yuridis tersebut dapat terwujud jika para pihak telah membuat kesepakatan dan kesepakatan untuk dilaksanakan. Kesepakatan yang dilaksanakan tersebut tertuang dalam perjanjian atau akta tertulis yang di dalamnya memuat unsur-unsur hak dan kewajiban, seperti halnya antara perusahaan dengan pekerjanya.

Perjanjian kerja dalam bentuknya merupakan suatu perkataan yang dirangkai secara tertulis atau diucapkan serta mengandung adanya kesanggupan maupun janji-janji untuk dipenuhi (R. Subekti, 1987:6).

Perjanjian tenaga kerja atau kesepakatan adalah perbuatan dimana pihak satu selaku buruh mengikatkan dirinya kepada pihak lain selaku majikan (Kartini Mulyadi, Gunawan Widjaya, 2004, hlm. 92).

Perikatan yang melahirkan suatu perjanjian tersebut, biasanya dikehendaki oleh kedua pihak yang telah membuat suatu perjanjian. Sedangkan Undang-Undang yang melahirkan suatu perikatan biasanya diluar dari kemauan para pihaknya. Dapat diartikan bahwa hubungan hukum yang terjadi antara perikatan dengan perjanjian adalah perjanjian tersebut yang menimbulkan atau melahirkan suatu perikatan antara satu pihak dengan pihak yang lain atau kedua pihak.

Suatu perjanjian jua disebut sebagai persetujuan, dimana kedua pihak telah menyetujui dalam melakukan sesuatu. Biasanya perjanjian ini tidak bisa ditarik kembali melainkan dengan kesepakatan kedua pihak yang bersangkutan, atau disebabkan hal-hal lain yang dinyatakan oleh Undang-Undang. Perjanjian semestinya juga harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan dengan iktikad yang baik pula.

Adapun mengenai syarat sah perjanjian kerja adalah :

- a. Terdapatnya kesepakatan yang tidak melibatkan unsur paksaan maupun penipuan antara pihak-pihak yang bersangkutan.
- b. Adanya kemampuan dan kecakapan hukum dari pihak-pihak yang dimaksud dalam bertindak dan melakukan perbuatan hukum yang dapat diukur dari cakupannya usia, tidak dibawah pengampuan dan perwalian.

- c. Terdapat obyek dari yang diperjanjikan berupa pekerjaan.
- d. Tidak bertentangnya dengan ketertiban maupun ketentuan umum, kepatutan atau moral dan, peraturan perundang-undangan yang diberlakukan terhadap objek yang diperjanjikan tersebut.

Perjanjian ini bersifat kumulatif, artinya perjanjian kerja disebut sah apabila telah dipenuhi keempat syarat tersebut. Jika perjanjian kerja tidak dipenuhi 2 syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang tertulis diawal, yaitu tidak terdapatnya kesepakatan dan tidak adanya kecakapan hukum dalam bertindak terhadap subjek, perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Namun sebaliknya, jika perjanjian kerja tidak dipenuhi 2 syarat sah dari perjanjian yang tertulis diakhir, yaitu mengenai tidak jelasnya obyek yang diperjanjikan, serta causa yang tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, perjanjian tersebut dapat batal demi hukum dan perjanjian tersebut di duga tidak pernah dibuat.

Perjanjian kerja tersebut merupakan suatu ikatan yang memiliki kekuatan hukum yang tetap, artinya ikatan ini di dukung dengan adanya hukum yang berlaku yang mengikat para pihak. “Sedangkan para pihak dalam hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Pekerja/buruh
  - a. Pekerja/ Buruh Perempuan
  - b. Pekerja/ Buruh Anak
  - c. Pekerja/Buruh Tenaga Kerja Asing



2. Pengusaha
3. Organisasi Perusahaan
4. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
  - a. Pendiri Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
  - b. Keanggotaan
  - c. Pemberitahuan dan Pencatatan
  - d. Keuangan dan Harta Kekayaan
  - e. Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
  - f. Pemuruhan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
5. Pemerintah
  - a. Pembinaan
  - b. Pengawasan Penyidikan”. (Maimun, 2007, hlm. 11).

Konsepsi yang menyangkut mengenai perjanjian kerja memiliki sifat ganda, artinya disatu sisi sebagai hubungan yang sifatnya pribadi dan disisi lainnya sebagai hubungan yang sifatnya ekonomis. Jika sebagai hubungan yang sifatnya pribadi artinya adalah hubungan yang diwarnai kekerabatan maupun kekuasaan, sedangkan sebagai hubungan yang sifatnya ekonomis adalah berdasarkan pada pemikiran rasional maupun hitungan untung dan rugi.

Hukum perjanjian merupakan bagian daripada hukum perdata yang juga mengatur mengenai kepentingan-kepentingan yang segalanya bersifat keperdataan serta menyangkut pada tenaga kerja, baik saat waktu sebelum kerja, selama masa kerja, bahkan setelah masa kerja.

Jika didasarkan pada pertimbangan huruf b dalam penetapan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan, memiliki kedudukan serta peran yang sangat penting pula.

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” (Pasal 1 Angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Perlindungan tenaga kerja mempunyai tujuan diantaranya adalah agar dijaminnya hak-hak bagi pekerja secara menyeluruh dan dijaminnya kesamaan kesempatan pula atas dasar apapun tanpa adanya diskriminasi, guna memperhatikan perkembangan kemajuan dunia di bidang usaha dengan mensejahterahkan pekerja dan keluarganya. Perlindungan tenaga kerja ini dapat diketahui berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan dari perjanjian kerja.

Perlindungan tenaga kerja mencakup berbagai bidang yakni :

1. Norma keselamatan kerja, yakni berupa perlindungan-perlindungan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukannya dengan tujuan agar terjaminnya keselamatan bagi pekerja, khususnya berkaitan dengan mesin, alat dan bahan kerja, maupun proses pengerjaannya seperti cara-cara melakukan pekerjaan, dan lingkungan atau keadaan tempat kerja.

2. Norma kesehatan kerja yang umumnya berupa pemeliharaan dengan memberikan obat-obatan, serta perawatan bagi pekerja yang tidak bekerja karena sakit yang seluruhnya untuk menjamin kesehatan untuk para pekerjanya.
3. Norma kerja yakni berupa perlindungan terhadap waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja wanita, anak, kesusilaan, beribadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing yang seluruhnya telah di akui pemerintah demi memelihara tingginya moril kerja dan menjamin perlakuan yang disesuaikan dengan moril maupun harkat martabat manusia sebagaimana mestinya.
4. Perlindungan terhadap pekerja yang kecelakaan atau menderita penyakit kuman karena pekerjaan yang dilakukannya, adalah berhak untuk mendapatkan ganti rugi atas perawatan maupun rehabilitasi karena kecelakaan atau penyakit yang menimpanya karena pekerjaan tersebut.

Menurut Imam Soepomo, Perlindungan kerja dapat dilihat dari tiga segi atau bentuk, yakni :

1. Perlindungan segi ekonomis

Merupakan perlindungan bagi pekerja dalam rangka membentuk sebuah jaminan seperti memberikan pendapatan yang sepatutnya juga cukup, dan termasuk jika pekerja yang tidak sanggup untuk melakukan suatu pekerjaan diluar dari keinginannya.

## 2. Perlindungan segi sosial

Merupakan perlindungan bagi pekerja dalam bentuknya seperti memberikan jaminan kesehatan selama maupun diluar lapangan kerja, kebebasan dalam berserikat serta perlindungan dalam berorganisasi.

## 3. Perlindungan segi teknis

Merupakan perlindungan bagi pekerja yang dalam bentuknya seperti memberikan keamanan, keselamatan selama waktu melakukan pekerjaan (Abdul Hakim, 2003:(61-62).

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah terkandung perlindungan bagi pekerja dengan tujuan agar terjalinnya hubungan kerja harmonis, aman dan rukun antara para pihak tanpa ada dorongan tertentu maupun tekanan-tekanan yang dilakukan oleh pihak yang kedudukannya kuat atas pihak yang kedudukannya lebih lemah. Oleh karenanya, perusahaan secara sosio-ekonomi yang mempunyai kedudukan kuat wajib untuk membantu dalam pelaksanaan perlindungan tersebut yang disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada.

Upah merupakan hak bagi pekerja sebagai bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atau pemberi kerja baik diterima ataupun dinyatakan dalam bentuk uang serta dibayarkan kepada pekerjanya sesuai dengan yang telah dituliskan dalam kesepakatan diawal, tertera di perjanjian kerja, atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan, termasuk juga

tunjangan untuk pekerja serta keluarganya terhadap pekerjaan yang sudah dilakukannya.

Upah adalah sebagai satu diantara berbagai hak yang sifatnya normatif bagi pekerja. Upah tersebut diberikan pengusaha sebagai bentuk prestasi dan apresiasi apabila pekerja atau buruh itu sudah memberikan prestasi juga pada majikan atau pengusaha yang diterima langsung oleh pekerja pekerja atau buruh itu sendiri karena melakukan suatu pekerjaan atau jasa (Thamrin S, 2017, hlm. 40).

“Upah berupa penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar” (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, 2015, hlm. 5).

#### **E. Konsep Operasional**

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami dan menghindari kesalahpahaman penafsiran mengenai judul yang diteliti, maka penulis menganggap perlu adanya pembatasan dan penjelasan mengenai makna dari judul penelitian, yakni sebagai berikut :

Pelaksanaan adalah segala bentuk usaha maupun aktifitas yang dilakukan agar tercapainya suatu rencana yang terorganisir atau program yang telah disusun, ditetapkan maupun telah dirumuskan sejak awal, yang biasanya dilengkapi dari berbagai kebutuhan seperti alat apa saja yang dibutuhkan agar dapat dijalankannya pelaksanaan, subjek yang menjadi

pelaksananya, tempat pelaksanaan dari mulai sampai cara yang hendak dilakukan (Abdullah Syukur, 1987, hlm. 40).

Hubungan kerja adalah rangkaian hubungan atau pertalian yang dilakukan oleh kedua pihak yang pada dasarnya melahirkan berbagai hak maupun kewajiban dari masing-masing pihak, yakni kewajiban pekerja terhadap perusahaan, kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya, hak yang didapatkan pekerja dari perusahaan maupun hak yang harusnya didapatkan perusahaan dari pekerjanya (Imam Soepomo, 2001, hlm. 1).

Norma kerja adalah segala ketentuan yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, dan pemberian jaminan kesejahteraan pekerja yang terdapat didalam peraturan perundang-undangan segalanya termasuk pada perlindungan bagi tenaga kerja guna menjamin serta memelihara moral kerja sekaligus daya guna kerja yang berkualitas (Joni Bambang S, 2013, hlm. 263).

Perusahaan adalah tiap-tiap bentuk badan usaha dimana pada umumnya dijalankan untuk setiap jenis usaha, bercirikan tetap dan terus-menerus didirikan oleh dua orang maupun lebih, bekerja dan melakukan kegiatan dalam bidang perekonomian, serta berada dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh penghasilan yang dicapai dari keuntungan/laba (H. Zaeni Asyhadie dan Budi Sutrisno, 2012, hlm. 10).

Pekerja adalah tiap-tiap individu atau orang yang mampu untuk mengerjakan suatu pekerjaan, yang pekerjaan itu dilaksanakannya baik di dalam maupun di luar dari hubungan kerja dan biasanya disebut sebagai

buruh atau pekerja (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

PT. Waskita Niagaprima adalah perusahaan swasta yang berpengalaman dalam memberikan layanan terpadu dengan minyak dan gas industri di Indonesia yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi, perlengkapan elektronik, bahan kimia untuk pengeboran/produksi minyak dan gas bumi, pompa atau pipa serta alat berat dan suku cadang lainnya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

#### **a. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode observasional research dilakukan dengan cara survey, sehingga penulis mendapatkan data yang dibutuhkan dengan turun langsung ke lapangan. Sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian survey ini adalah kuesioner dan wawancara.

#### **b. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang dimaksudkan penulis untuk menyajikan gambaran mengenai pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja antara perusahaan dengan pekerja pada PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru.

## 2. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penelitian dilakukan di PT. Waskita Niagaprima di Jalan Simpang Perawang, Minas.

## 3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan totalitas atau keseluruhan dari objek maupun individu yang memiliki karakteristik yang sama yang akan diteliti. Penulis menetapkan yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah HRD dan seluruh pekerja lapangan (crew) di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru yang terdiri dari 71 orang.

Sampel merupakan sebagian kecil daripada populasi yang diambil agar lebih memudahkan penelitian yang dilakukan, dan dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pekerja lapangan (Crew) Pt. Waskita Niagaprima Pekanbaru yang terdiri dari 35 orang.

Responden merupakan pihak-pihak yang dijadikan sebagai subyek dari sampel untuk membantu penulis mengungkapkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan.

### Populasi dan Sampel

No.	Kriteria Responden	Populasi	Sampel
1.	Kepala HRD PT Waskita Niagaprima Pekanbaru	1 orang	1 orang
2.	Pekerja Lapangan (Crew)	71 orang	35 orang
<b>Jumlah</b>		72 orang	36 orang

*Sumber Data : PT Waskita Niagaprima, Bulan April 2019*



#### 4. Data dan Sumber Data

Sumber data yang ada pada penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis yakni data yang didapatkan secara langsung adalah data primer, sedangkan data yang didapatkan dari bahan-bahan pustaka dinyatakan sebagai data sekunder. Pengelompokan sumber data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, merupakan fakta yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden maupun dari lapangan yang dipakai sebagai alat pengumpul data. Yang dapat dijadikan data primer dalam penelitian ini bersumber dari responden atau sampel melalui wawancara dan hasil kuesioner.
- b. Data sekunder, merupakan fakta yang diperoleh secara tidak langsung berupa buku literatur-literatur yang sudah dan pernah ada yang erat kaitannya pada penelitian ini, yakni :
  - a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - b) Selain buku-buku yang berupa skripsi, tesis, makalah-makalah maupun jurnal dan lain-lain.

#### 5. Alat Pengumpul Data

- a. Kuesioner merupakan alat pengumpulan dan yang digunakan penulis dengan jalan memberikan daftar pertanyaan baik secara tertutup maupun secara terbuka yang ditujukan langsung kepada sampel atau responden untuk memperoleh informasi yang

dibutuhkan. Dan yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini adalah pekerja lapangan PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru.

b. Wawancara merupakan pengumpulan data agar mendapatkan informasi berupa keterangan atau penjelasan yang dilakukan secara langsung melalui tanya jawab kepada responden.

#### 6. Analisis Data

Data yang telah penulis peroleh yang didapatkan dari responden, akan dikelompokkan yang sesuai pada masalah pokok, dan selanjutnya diolah lalu disajikan ke dalam hasil penelitian dan pembahasan. Data yang diperoleh penulis dari kuesioner disajikan dalam bentuk tabel, dan data dari wawancara disajikan dalam bentuk penjabaran kalimat.

Kemudian penulis menganalisa data dan membandingkan dari teori-teori hukum dan Undang-undang yang memiliki kaitan erat dengan penelitian ini. Akhirnya penulis menarik kesimpulan dari analisis data yang bersifat kualitatif yakni tidak menggunakan angka-angka namun di dapatkan dari data-data yang terkumpul.

#### 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode yang penulis gunakan untuk menarik kesimpulan yaitu bersifat induktif, yakni penulis menjelaskan secara khusus lebih dulu berkenaan dengan permasalahan yang terkait serta secara umum berdasarkan pendapat para ahli dan peraturan Perundang-undangan.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

##### 1. Pengertian Hubungan Kerja

Menurut riwayat hubungan kerja yang terjadi di Indonesia yang diawali dengan masa-masa suram yang dapat disebut dengan zaman perbudakan. Perbudakan ialah suatu peristiwa dimana adanya suatu majikan yang mempekerjakan budak, dan budak ini melakukan suatu pekerjaan yang statusnya berada di bawah pihak lain/majikan. Perbudakan itu terjadi karena raja sebagai pengusaha yang memiliki kekuatan ekonomi dan memerlukan seseorang agar mengabdikan padanya. Penduduk miskin yang tidak mampu secara ekonomi pada saat itu cukup banyak karena lemahnya kualitas dari sumber daya manusia (Lalu Husni, 2000, hlm. 2).

Jika berdasar pada ketentuan di Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang abstrak, dimana hubungan ini tercipta antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Hubungan kerja ini biasanya lahir disebabkan adanya suatu perjanjian kerja, yang dibuat baik secara tulisan maupun secara lisan oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Suatu perjanjian menimbulkan adanya perikatan, dan perikatan yang timbul dari suatu perjanjian kerja itulah

yang dapat disebut sebagai hubungan kerja. Penggunaan istilah hubungan kerja ditujukan untuk menerangkan dan membuktikan bahwa ada hubungan kerja yang terjadi antara majikan/pengusaha dengan buruh/pekerja yang bersangkutan dengan suatu pekerjaan (Abdul Rachmad Budiono, 1995, hlm. 26).

## 2. Pengertian Perjanjian kerja

Berdasarkan ketentuan di Pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.” (Pasal 1 Angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Pasal 1601a KUH Perdata menyebutkan mengenai perjanjian kerja, yakni “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang meliputi kedua pihak dimana pihak yang satu yakni sebagai pekerja mengikatkan dirinya untuk memberikan sepenuhnya tenaganya kepada pihak kedua yakni sebagai majikan, dengan mendapatkan upah selama waktu yang telah ditentukan dan menurut perjanjian kerja pada perusahaan tersebut (Abdul Rachman Budiono, 1995, hlm. 33).

Selain pengertian di atas yang sifatnya normatif, Imam Soepomo juga memberikan anggapannya bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dimana pihak pertama merupakan pekerja mengikatkan

dirinya untuk menerima dan melakukan suatu pekerjaan tersebut dengan mendapat upah dari pihak kedua yang merupakan majikan dari pekerja itu, dimana majikan selaku pembayar upah untuk pekerja juga mengikatkan dirinya yang menimbulkan kewajiban terhadap pekerja (Imam Soepomo, 1985, hlm. 53).

### 3. Subjek dan Objek dari Perjanjian Kerja

Subjek hukum dalam suatu perjanjian kerja adalah pihak-pihak yang bersangkutan dengan perjanjian kerja (Abdul R. Budiono, 2009, hlm. 36). Terhadap para pihak tersebut ada hak dan kewajiban yang melekat. Dapat diartikan bahwa subjek perjanjian itu sendiri merupakan pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh (Zaeni Asyhadie, 2007, hlm. 48). Dimana subjek hukum pada perjanjian kerja yang pada dasarnya juga menjadi subjek hukum pada hubungan kerja.

Objek dari perjanjian adalah substansi dari perjanjian yang disepakati dan mengandung beberapa hak dan beberapa kewajiban pihak-pihak yang bersangkutan. Yang dijadikan objek dalam suatu perjanjian kerja itu sendiri adalah kemampuan maupun tenaga yang melekat dari diri pekerja (Asri Wijayanti, 2010. hlm. 40). Atas motif tenaga yang diberikannya itulah pekerja mendapatkan hak nya berupa upah.

#### 4. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja

Jika didasarkan pada pengertian perjanjian kerja di atas, maka bisa diambil beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni sebagai berikut :

##### a. Adanya unsur pekerjaan

Bahwa dalam suatu pekerjaan harus ada perjanjian kerja yang mengaturnya, dimana pekerjaan tersebut dilakukan oleh pekerja secara sendiri. Hal ini berkaitan dengan KUHPerdara Pasal 1603 yang dinyatakan di dalamnya bahwa “Melaksanakan pekerjaannya sendiri merupakan kewajiban bagi buruh, dan dapat memerintahkan oranglain untuk mengambil alih pekerjaannya atas izin dari majikan”. (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1603).

Umumnya, pekerja wajib melaksanakan pekerjaannya sesuai isi dari perjanjian kerja, namun jika ternyata pekerja berhalangan, pekerja boleh menyuruh oranglain dengan izin majikan untuk menggantikan pekerjaan yang dilakukannya tersebut (Budiono, 1995).

##### b. Adanya unsur perintah

Kedudukan pengusaha adalah bertindak sebagai pemberi kerja dalam hal hubungan kerja. Pengusaha memiliki kewenangan untuk memberikan perintah maupun kewajiban lain yang berhubungan dengan pekerjaan itu. Bukan hanya pengusaha yang

memiliki kewajiban, pekerja/buruh juga demikian sebagai pihak yang melakukan pekerjaan yang diperintahkan pengusaha kepadanya. Dengan ketentuan itu, memberikan pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut berada dibawah perintah atau wibawa perusahaan, yaitu sebagai pihak pemberi kerja (Djumadi, 1992, hlm. 38).

c. Adanya Unsur Upah

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dinyatakan bahwa upah adalah hak bagi pekerja yang diterimanya dan berbentuk uang, dimana upah tersebut dibayarkan menurut perjanjian yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan upah yang dimaksud serupa imbalan dari pengusaha untuk pekerja. Terhadap pekerjaan yang dilakukannya tersebut, pekerja/buruh termasuk keluarganya juga berhak mendapat tunjangan (Abdul R. Budiono, 2011, hlm. 29).

Upah selalu berperan penting dalam perjanjian kerja. Kerena setiap orang yang melakukan pekerjaan tujuan utama yang dapat digambarkan adalah utuk mendapatkan upah. Apabila tidak terdapatnya upah, maka suatu hubungan kerja itu tidaklah dapat disebut sebagai hubungan kerja.

d. Waktu yang ditentukan

Maksud dari waktu yang ditentukan ini adalah setiap pekerja/buruh bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, yakni

terbagi atas waktu yang ditentukan atau sifatnya sementara serta waktu yang tidak ditentukan atau sifatnya selamanya (Asri Wijayanti, 2010, hlm. 41). Dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau telah ditentukan mengenai waktu kerja bagi pekerja, yakni 40 jam/minggu atau dalam seminggu.

Waktu kerja tersebut dapat dibagi untuk 6 hari kerja dan 5 hari kerja. Untuk tiap minggunya, jika hari kerja dilakukan selama 6 hari, berarti bekerja untuk 7 jam sehari. Dan jika hari kerja selama 5 hari, berarti bekerja untuk 8 jam sehari. Dan lembur semata-mata dapat dilakukan maksimal 14 jam perminggunya atau 3 jam sehari.

5. Kewajiban dalam Perjanjian Kerja yang Meliputi Para pihak
  - a. Kewajiban bagi Pekerja/Buruh

Dalam peraturan Perundang-undangan telah diatur mengenai apa saja yang menjadi kewajiban bagi pekerja/buruh, hal ini berkaitan erat dengan Pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c di KUHPerduta, sehingga dapat disimpulkan menjadi :

- 1) Kewajiban bagi Pekerja/Buruh untuk melakukan pekerjaan

Melakukan pekerjaan adalah hal utama yang merupakan tugas daripada pekerja dan wajib dilakukannya sendiri walaupun pekerjaan tersebut bisa saja diwakilkan. Hal



tersebut berkaitan erat dengan kemampuan dan keahliannya dalam melakukan suatu pekerjaan (Lalu Husni, 2010, hlm. 72).

- 2) Pekerja/Buruh memiliki kewajiban menaati aturan atau tata tertib perusahaan

Pekerja/buruh mutlak dan wajib menaati apa saja yang menjadi perintah maupun aturan dalam perusahaan. Dimana aturan-aturan ini biasanya dituangkan dalam peraturan perusahaan berupa tata tertib di perusahaan. Perlu diperhatikan bahwa kewajiban pekerja adalah mematuhi segala perintah yang dibuat dan diberikan pengusaha kepada pekerja selama hal tersebut diatur di perjanjian kerja, dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan ketertiban umum (Djumadi, 2006, hlm. 47).

- 3) Pekerja memiliki kewajiban untuk membayar ganti rugi atau denda

Bagi pekerja yang perbuatannya dapat menyebabkan timbulnya kerugian di perusahaan baik karena kesengajaan maupun kelalaiannya, jika berdasarkan peraturan perundang-undangan atau prinsip hukum, pekerja tersebut diwajibkan dalam memberikan ganti kerugian dan denda

terhadap perusahaan yang bersangkutan (Lalu Husni, 2010, hlm. 72).

b. Kewajiban Bagi Pengusaha

1) Membayarkan Upah

Dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, ada kewajiban utama bagi pengusaha yakni membayarkan upah yang tepat pada waktu sesuai dengan tanggal yang diperjanjikan (Zaeni Asyhadie, 2007, hlm. 66). Jika di tinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, upah wajib ditetapkan sebagaimana mestinya. Kebijakan ini termasuk pada perlindungan bagi pekerja/buruh.

2) Memberikan waktu istirahat dan atau cuti

Memberikan istirahat tahunan yang rutin pada pekerja merupakan kebijakan yang harus dilakukan oleh Pengusaha atau pemberi kerja. Pekerja diminta agar stabil untuk menjaga gairah kerja dan melalui istirahat tahunan inilah dapat melepaskan pekerja dari rasa jenuh. Dimana cuti tahunan ini diberikan selama 12 hari kerja.

3) Bertanggungjawab dalam Memberikan Pengobatan pada Pekerja

Perlindungan ini biasanya diberikan pada pekerja yang mengalami sakit, kecelakaan, maupun kematian melalui Jaminan Sosial yang biasa disebut Jamsostek. Pengusaha atau

majikan memiliki kewajiban untuk memberikan perawatan sekaligus pengobatan yang layak bagi pekerja. Seiring berkembangnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia, ketentuan ini berlaku untuk pekerja yang menetap tinggal di rumah majikan maupun tidak menetap tinggal.

4) Berkewajiban dalam memberikan surat keterangan

Merupakan kewajiban yang dapat disebut dengan kewajiban tambahan yang diberikan pengusaha/majikan pada pekerja (Zainal Asikin, 2008, hlm. 94). Dimana kewajiban itu terdapat pada ketentuan di Pasal 1602 a KUHPerdara yang menyatakan bahwa pengusaha berkewajiban dalam memberi surat keterangan yang berisikan tanggal serta dalam surat keterangan tersebut terdapat tandatangan, dan surat tersebut menjelaskan mengenai sifat dari pekerjaan, maupun jangka waktu hubungan kerja (masa kerja) (Lalu Husni, 2008, hlm. 65). Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja yang datang dari pekerja itu, surat keterangan tetap diberikan karena surat keterangan memiliki fungsi penting jika sewaktu-waktu pekerja bekerja di perusahaan baru dan dapat diperlakukan baik dengan melihat dari segi pengalaman kerjanya.

- 5) Kewajiban dalam hal berbuat sesuatu dan tidak berbuat sesuatu

Majikan diharuskan bertindak dengan bijaksana, sebagai berikut :

- a) Sesuatu yang berdasar pada ketentuan hukum haruslah dilakukan dengan sebagaimana mestinya.
- b) Sesuatu yang berdasar pada ketentuan hukum haruslah dihindari maupun dicegah, dan pencegahan tersebut dilakukan dengan rasa taat terhadap ketentuan itu sendiri.

#### 6. Pengelompokan dari Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja memiliki pengelompokan yang beragam, dan biasanya tergantung dari pandangan-pandangan para ahli. Disamping itu, biasanya perjanjian kerja berkembang mengikuti dinamika yang didasarkan pada kebutuhan hidup masyarakat yang memiliki pengaruh pada tiap-tiap pengelompokannya (Abdul Hakim, 2014, hlm. 52).

Pengelompokan itu dapat dibagi sebagai berikut :

- a. Pengelompokan yang didasarkan pada bentuk perjanjian kerja

Terdapat dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, dimana bentuk dari perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yakni :

1) Perjanjian kerja secara tertulis

Yakni perjanjian kerja yang dibuat dengan berdasar pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Contohnya : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Antar Negara (AKAN), Perjanjian Kerja Antar Daerah (AKAD).

2) Perjanjian kerja secara tidak tertulis/lisan

Yakni perjanjian kerja yang dibuat dengan tidak tertulis yang menyesuaikan keadaan masyarakatnya. Jika dipandang dari aspek yuridis, maka perjanjian kerja secara tidak tertulis/lisan ini eksistensinya diakui, namun kekurangannya ada pada kekuatan hukumnya yang lemah untuk dijadikan pembuktian jika sewaktu-waktu terjadi perselisihan.

b. Pengelompokan yang didasarkan pada jangka waktu perjanjian kerja

Pengelompokan yang didasarkan pada jangka waktu perjanjian kerja ini terbagi 2, yakni :

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Yakni perjanjian yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha terhadap suatu pekerjaan yang ditentukan saja menurut kegiatan, sifat maupun jenis dari pekerjaan tersebut yang selesai dalam jangka waktu yang ditentukan pula.

## 2) Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT)

Yakni perjanjian yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang jangka waktu dari suatu pekerjaan yang dilakukan tersebut tidak ada batasan/tidak ditentukan waktunya, baik itu dalam perjanjiannya maupun kebiasaan yang didasarkan pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Jika didasarkan pada Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerdara dan Pasal 57 Ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, yakni :

Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerdara

*“Lama waktu dari hubungan kerja itu tidaklah ditentukan, baik yang terdapat di peraturan majikan/pengusaha maupun di perjanjian kerja menurut kebiasaan ataupun peraturan perundang-undangan, maka perjanjian kerja tersebut dipandang sebagai perjanjian yang dibuat untuk waktu tidak tertentu.”*

Pasal 57 Ayat (2)

*“Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis sebagaimana dimaksud tersebut bertentangan pada ketentuan di ayat (1) disebutkan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.*

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Dalam Aspek Norma Kerja**

Perlindungan mengenai aspek norma kerja dalam hal ini ditujukan untuk diberikannya kepastian dan kewajiban hukum. Dimana perlindungan ini dibagi menjadi beberapa kategori yakni, berkaitan dengan waktu kerja, waktu istirahat atau mengasas, istirahat cuti, serta waktu kerja malam hari bagi pekerja perempuan. Perlindungan ini adalah sebagai bukti bahwa pekerja memiliki hak-hak yang harus diakui dan seharusnya diperlakukan dengan manusiawi dengan pertimbangan kemampuan fisiknya yang terbatas dan harus mendapatkan waktu istirahat yang cukup dalam pekerjaannya (Lalu Husni, 2003, hlm. 99).

### **a. Waktu Kerja**

Pekerja merupakan manusia biasa dimana juga perlu menjaga kesehatan fisiknya dengan cara memberikannya waktu istirahat yang cukup serta memberikan batasan pada waktu kerjanya. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni bagi pekerja yang waktu kerjanya selama enam hari dalam seminggu maka tidak diperbolehkan dalam seharinya melebihi tujuh jam kerja, atau dalam seminggunya empat puluh jam.

Jika pekerjaan yang dilakukan tersebut ternyata dilakukan pada waktu malam hari yang dapat mengancam bahaya keselamatan dan juga kesehatan bagi pekerja, maka waktu kerja itu tidak diperbolehkan dalam sehari lebih dari enam jam, atau dalam

seminggunya tiga puluh lima jam. Demikian juga dengan pekerja yang melakukan pekerjaannya secara terus menerus dalam empat jam, maka harus diberikan waktu istirahat minimal setengah jam dan waktu yang diberikan tersebut tidak termasuk dalam waktu/jam kerja.

Terdapat pada Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja diatur sebagaimana berikut ini :

- 1) 7 (tujuh) jam dalam seharinya serta 40 (empat puluh) jam dalam satu minggunya, yakni dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggunya, atau
- 2) 8 (delapan) jam dalam seharinya serta 40 jam (empat puluh) jam dalam satu minggunya, yakni dengan 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggunya.

Namun adakalanya yang berkaitan dengan ketentuan waktu kerja di atas tidak diberlakukan bagi sektor-sektor usaha atau pekerjaan-pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan yang dilakukan di pengeboran lepas pantai, pekerjaan yang dilakukan di kapal laut maupun penebang hutan.

Sedangkan di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Pasal 78 telah dijelaskan jika pekerja dipekerjakan oleh pengusaha lebih daripada waktu kerjanya, maka harus mendapat kesepakatan dari buruh/pekerja. Waktu kerja lembur itu juga hanya diperbolehkan maksimal dalam sehari yaitu



3 (tiga) jam, atau dalam seminggu nya yaitu 14 (empat) belas jam saja.

Pengusaha memiliki kewajiban untuk membayarkan upah pada pekerja yang melakukan kerja lembur. Namun sebaiknya, bekerja yang melebihi waktu kerja dihindari, mengingat pekerja/buruh haruslah diberikan istirahat yang cukup agar kebugarannya pulih kembali.

b. Waktu Istirahat dan Cuti

Pembagian mengenai istirahat dan cuti yang terdapat di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni :

1) Waktu istirahat pada saat jam kerja

Ketentuan mengenai waktu istirahat pada jam kerja ini ada pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tepatnya di Pasal 79 ayat 2 huruf a, disebutkan bahwa istirahat pada jam kerja jika kerja tersebut dilakukan dalam empat jam secara terus menerus seminimal-minimal/sekurang-kurangnya yakni setengah jam, dimana waktu kerja itu tidaklah termasuk pada jam kerja.

2) Waktu Istirahat Mingguan

Ketentuan mengenai waktu istirahat mingguan ini terdapat di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni pada Pasal 79 ayat 2 huruf b, disebutkan

bahwa istirahat mingguan diberikan satu hari dalam seminggu untuk hitungan enam hari kerja atau diberikan waktu dua hari dalam seminggu namun untuk lima hari kerja.

Dimana waktu istirahat mingguan tersebut tidak mutlak diambil hari minggu saja, namun bisa diterapkan menurut ketentuan dari perusahaan. Jika pekerja mengambil waktu istirahat mingguan, maka upah tidak diberikan oleh perusahaan.

### 3) Istirahat Tahunan

Ketentuan istirahat tahunan ini terdapat pada Pasal 79 ayat 2 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan dinyatakan bahwa cuti tahunan diberikan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja dan didapatkan jika pekerja tersebut telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

Istirahat (cuti) tahunan ini mempunyai ketentuan untuk dimintakan lebih dulu kepada pengusaha, dengan kata lain harus memiliki persetujuan dari pengusaha. Namun, adakalanya hak istirahat cuti tahunan ini gugur bila telah bekerja enam bulan lamanya, ternyata pekerja tidak menggunakan hak tersebut dengan alasan yang bukan istimewa. Demikian juga yang berkaitan dengan hari istirahat mingguan serta hari raya yang dihitung sebagai hari kerja.

#### 4) Cuti Haid

Selain macam-macam istirahat yang diterangkan sebelumnya, ada juga istirahat yang berfungsi untuk diberikannya perlindungan. Perlindungan ini berlaku khusus bagi pekerja perempuan, yakni berkaitan dengan cuti haid.

Cuti haid ini terdapat pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 81. Dalam pasal tersebut telah diterangkan mengenai pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit pada saat haid dan ia memberitahukannya pada pengusaha, dalam hal ini pekerja tidak diwajibkan melakukan pekerjaan/bekerja di hari pertama serta hari kedua saat haid.

Berkaitan dengan hal itu, harus disesuaikan lebih dulu dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah mencapai kesepakatan. Artinya, pekerja/buruh perempuan dibolehkan untuk memintakan waktu cuti haidnya yakni pada hari pertama maupun hari kedua kepada pengusaha. Namun, jika ternyata pekerja/buruh perempuan mampu untuk melakukan pekerjaan karena tidak merasa sakit saat haid maka boleh bekerja. Untuk itu, jika pekerja perempuan merasa sakit di hari pertama juga hari kedua maka pengusaha tidak diperbolehkan mengharuskan pekerja perempuan melakukan pekerjaan.

## 5) Cuti Hamil dan Cuti Bersalin/Cuti Keguguran

Dalam hal ini, ketentuan yang mengatur tentang cuti hamil dan cuti keguguran terdapat pada Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni :

- a) Pekerja/buruh mendapatkan waktu istirahat sebelum melahirkan anak yakni satu setengah bulan, dan setelah melahirkan diberikan waktu satu setengah bulan yang waktu tersebut berdasarkan pertimbangan bidan atau dokter kandungan (Zaeni Asyhadie, 2007, hlm. 93)
- b) Pekerja/buruh perempuan yang kandungannya mengalami keguguran, maka mendapatkan waktu istirahat selama satu setengah bulan yang dapat disesuaikan dari bidan maupun surat keterangan dokter kandungan.

Sedangkan untuk pekerja perempuan yang sedang dalam fase menyusui, maka diberikan waktu/kesempatan selayaknya jika itu dilakukan pada waktu kerja untuk menyusui anaknya, dapat diartikan bahwa waktu yang diberikan tersebut untuk pekerja perempuan yang masih menyusui bayinya dengan tetap mempertimbangkan ketersediaan tempat berdasarkan kesanggupan dari perusahaan itu sendiri sesuai dengan peraturan perusahaan.

c. Upah

1) Pengertian tentang Upah

Upah adalah sesuatu yang dianggap penting sekaligus menjadi ciri khas dari hubungan kerja, upah dapat dikatakan sebagai tujuan yang utama bagi pekerja/buruh untuk dapat melaksanakan pekerjaan di suatu perusahaan. Upah biasanya diberikan dan dibayarkan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain pada pekerja, tetapi nilai tersebut tidak lebih dari 25% dari upah yang sepatutnya diterima serta upah yang dalam bentuk lain yakni hasil produksi maupun barang yang dianggap bernilai ekonomis.

Upah dinilai sebagai faktor yang berpengaruh di bidang ketenagakerjaan. Jika upah yang diberikan oleh pihak perusahaan dinilai tidak layak atau tidak memadai untuk kebutuhan hidup pekerjanya, biasanya pekerja tidak bersedia untuk bekerja di perusahaan tersebut. Namun adakalanya pekerja bersedia untuk melakukan suatu pekerjaan sebarangpun jumlah upah yang diberi. Dalam ekonomi klasik, upah dinilai sebagai harga untuk menentukan adanya faktor produksi bagi pekerja, dimana harga tersebut harus mencukupi sekaligus dapat menjamin hidup pekerja yang layak (Sukwiaty, 2006, hlm. 7).

Menurut pengusaha, biasanya upah merupakan biaya produksi yang harus seminim-minimnya dikeluarkan agar harga barang yang ditawarkan di suatu perusahaan tersebut menjadi tidak tinggi, dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Disisi lain, hal-hal mengenai upah yang tinggi selalu menjadi sorotan dan perbincangan dalam suatu organisasi. Pandangan dari perusahaan mengenai upah diatas tentu memberikan pengaruh terhadap upah yang diterima pekerja/buruh baik jumlahnya besar maupun kecil.

## 2) Komponen-komponen Upah

- a) Upah Pokok, yakni imbalan yang harus dibayarkan pada pekerja/buruh yang sifatnya mendasar dengan jumlah yang disepakati bersama, serta diberikan berdasarkan pada jenis atau tingkatan dari suatu pekerjaan.
- b) Tunjangan tetap, merupakan hal yang harus dibayarkan secara teratur, biasanya dibayarkan pada waktu yang bersamaan dengan dibayarnya upah pokok, seperti tunjangan untuk Istri, anak, jabatan dan tunjangan lainnnya terhadap suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk pekerja dan juga keluarganya. Tunjangan tetap ini harus diberikan pada pekerja dan tidak ada kaitannya dengan prestasi tertentu yang telah dicapai pekerja dan juga tidak berkaitan dengan kehadirannya.

- c) Tunjangan tidak tetap, adalah pembayaran yang diberikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, biasanya pembayaran sifatnya tidak tetap atau tidak mutlak harus dibayarkan pada pekerja, dan waktu pembayarannya ini tidak bersamaan dengan upah pokok. Tunjangan tidak tetap ini diberikan dengan mempertimbangkan kehadiran pekerja di perusahaannya, serta dapat berupa tunjangan transportasi, tunjangan makan (Abdul R. Budiono, 2009, hlm. 29).

Sedangkan fasilitas yang bukan termasuk upah, yakni :

- a) Fasilitas, merupakan kenikmatan yang diberikan dalam wujud yang nyata dari perusahaan karena suatu kekhususan atau hal-hal tertentu maupun untuk mensejahterakan pekerja/buruh. Fasilitas ini dapat berupa fasilitas kendaraan, sarana untuk beribadah, pinjaman/koperasi, pemberian makan, kantin, dan lain sebagainya.
- b) Bonus, dapat dikatakan sebagai pembayaran untuk pekerja karena perusahaan telah berhasil meraih suatu keuntungan, maupun apresiasi yang diberikan perusahaan pada pekerja yang berperan dalam meningkatkan hasil produksi yang lebih besar sehingga berhak diberikan bonus. Biasanya besarnya nilai dari suatu bonus ditentukan dari kesepakatan.
- c) Tunjangan hari raya (THR), maupun pembagian keuntungan yang lain (Maimun, 2007, hlm. 48).

Dari pengertian di atas, disimpulkan bahwa upah yang diberikan perusahaan juga termasuk bagian daripada tunjangan untuk jaminan sosial (Lalu Husni, 2010, hlm. 87).

d. Jaminan sosial atau kesejahteraan bagi Pekerja berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, yakni sebagai berikut :

1) Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja biasanya berakibatkan dua hal yakni kematian yang kecelakaan ini dapat menyebabkan pekerja meninggal dunia dan cacat pada anggota atau bagian tubuh tertentu akibat kecelakaan kerja. Cacat juga terbagi dua yakni, cacat tetap yang menyebabkan penderita menjadi cacar fisik maupun mental yang sifatnya tetap. Dan cacat sementara, yakni kecelakaan yang berakibat pada tidak mampunya penderita atau pekerja tersebut bekerja dalam waktu yang sementara (Zaeni Asyahdie, 2007, hlm. 106). Kecelakaan kerja juga berkaitan dalam hal hubungan kerja, serta kecelakaan yang terjadi saat perjalanan dari rumah ke tempat kerja (Hardijan Rusli, 2011, hlm. 133).

2) Jaminan Kematian

Berlaku bagi pekerja yang mengalami kematian muda/dini dan dapat meninggal dunianya bukan karena kecelakaan kerja. Akibatnya mata pencahariannya terputus, sekaligus menyebabkan kerugian finansial yang berdampak pada kehidupan sosial dan ekonomi terhadap pihak atau keluarga yang ditinggal. Karenanya,



penting memberikan jaminan kematian dalam hal memberikan keringanan bagi keluarga. Jaminan tersebut dapat berupa biaya untuk pemakaman, santunan diberikan dalam bentuk uang dan beasiswa bagi pendidikan anak.

### 3) Jaminan hari tua

Terputusnya upah dikarenakan tidak mampu lagi dalam melakukan suatu pekerjaan salah satunya karena faktor hari tua. Akibatnya timbulah keresahan terhadap tenaga kerja karena terputusnya upah itu, khususnya jika penghasilannya rendah. Jaminan hari tua diberikan dengan tujuan dapat memberi kejelasan mengenai penghasilan yang diterimanya dari perusahaan dengan cara utuh atau berkala. Hal itu diberikan pada pekerjanya apabila mencapai usia 56 Tahun (lima puluh enam) tahun dan atau memenuhi persyaratan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 4) Jaminan pemeliharaan bagi kesehatan

Jaminan ini diberikan dengan maksud agar produktivitas tenaga kerja meningkat, dan berdampak pada pelaksanaan kerja yang baik yang merupakan bagian daripada upaya untuk kesehatan maupun penyembuhan. Oleh sebab itu, sudah seharusnya program jaminan sosial tenaga kerja ini dapat dimaksimalkan untuk membantu serta menanggulangi pihak-pihak yang membutuhkannya (Lalu Husni, 2005, hlm. 125).

### C. Tinjauan Umum Tentang PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru

PT. Waskita Niagaprima merupakan perusahaan swasta di Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1990. Perusahaan ini memberikan layanan lokal untuk minyak asing dan perusahaan-perusahaan gas di Indonesia dan bergerak di bidang peralatan elektronik, bahan kimia untuk pengeboran minyak dan gas bumi, alat-alat teknik maupun mekanikal seperti pompa, pipa atau mesin-mesin berat dan suku cadang lainnya. Bukan hanya itu, PT. Waskita Niagaprima juga memberikan layanan seperti jasa sewa mobil atau alat berat, pemeliharaan produksi jasa, tenaga kerja dan banyak lainnya untuk mendukung wilayah yang dioperasikan.

Manajemen PT. Waskita Niagaprima telah membuat komitmen yang dituangkan secara terstruktur untuk disosialisasikan kepada seluruh karyawan, yakni :

2. Konsisten mendukung dan melaksanakan Program-program Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Lingkungan (K3L2) pada setiap aspek operasi dan melakukan pendekatan langsung oleh Top Management kepada seluruh karyawan dengan cara turun ke lokasi kerja secara periodik.
3. Menyediakan tempat kerja aman, nyaman dan bebas dari potensi bahaya.
4. Mematuhi dan memenuhi semua peraturan yang berlaku.
5. Mengutamakan Kesehatan Keselamatan dan Lingkungan Kerja serta Kehandalan dan Effisiensi.

6. Memberikan pelayanan yang bermutu, konsisten dan sesuai persyaratan yang ditetapkan pelanggan.
7. Melakukan perbaikan secara berkesinambungan.
8. Menyediakan tenaga kerja handal, jujur, bertanggung jawab dan perilaku baik.
9. Menyediakan dana yang cukup untuk kelancaran operasi perusahaan.
10. Memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan tenaga kerja yang berlaku.

Dalam hal meraih tujuannya, PT. Waskita Niagaprima memiliki beberapa visi dan misi serta nilai-nilai yang harus dijalankan dan juga dipatuhi, yakni sebagai berikut :

1. Visi, Misi dan Nilai
  - a. Visi
    - 1) Diakui sebagai suatu perusahaan yang mempunyai nama baik dalam memberikan jasa-jasa di bidang Oil dan Gas.
    - 2) Menjaga kualitas terhadap pelaksanaan dan komitmen yang kuat atas kewajiban berkenaan dengan perjanjian yang berhubungan dengan kontrak.
  - b. Misi
    - 1) Menyediakan jasa-jasa dengan biaya yang efektif dan kualitas yang terbaik dengan menggunakan teknologi dan latihan-latihan terbaik yang tersedia.

- 2) Semua kegiatan-kegiatan perusahaan harus dijalankan dengan selamat dan bertanggungjawab terhadap lingkungan.
- 3) Menciptakan suatu kerjasama dan dukungan lingkungan kerja dalam memberikan kontribusi kepada anggota-anggota regu secara individu adalah sangat dihargai dan diakui.
- 4) Memenuhi semua peraturan dan hukum yang berlaku.

c. Nilai

- 1) Menghargai karyawan-karyawan adalah sebagai modal yang sangat berharga.
- 2) Menjaga keselamatan, kesehatan dan lingkungan baik karyawan maupun pelanggan

Sedangkan fungsi dan tanggungjawab dari Crew (Pekerja Lapangan) di PT. Waskita Niagaprima yakni sebagai berikut :

- a. Melaksanakan aturan yang ada di perusahaan
- b. Melaksanakan pekerjaan dilapangan
- c. Menjaga asset perusahaan

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Pelaksanaan Hubungan Kerja Dalam Aspek Norma Kerja Antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru Dengan Pekerja Lapangan (Crew) Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya, hubungan kerja adalah hubungan yang dilaksanakan antara pengusaha dan pekerja, dimana hubungan tersebut lahir sebagai wujud adanya pelaksanaan dalam bekerja di perusahaan yang biasanya sudah ada kesepakatan terlebih dahulu dan tertuang pada peraturan kerja dan perjanjian kerja. Atas adanya hubungan tersebut, memberi makna bahwa antara pengusaha maupun pekerja telah diikat dari perjanjian itu, dan tiap-tiap pihak telah mendapatkan haknya, yakni pengusaha memiliki hak dalam memberikan perintah yang sesuai isi perjanjian kerja, serta pekerja juga mendapatkan hak atas upah maupun jaminan lainnya (G. Kartasapoetra, dkk, 1994, hlm. 18).

Perjanjian kerja adalah perjanjian kedua belah pihak, yang mana pihak pertama kedudukannya disebut sebagai buruh atau pekerja, dan yang mana pihak kedua kedudukannya disebut sebagai pengusaha atau perusahaan, dan masing-masing kedudukan itu memiliki hak dan kewajiban masing-masing yakni buruh bekerja tujuannya dengan menerima upah dan pengusaha yang mempekerjakan buruh dengan membayarkan upah tersebut (Imam Soepomo, 1968, hlm. 57).

Umumnya perjanjian kerja itu dibuat guna untuk menjaga baik hak maupun kewajiban masing-masing pihak yang bersangkutan, serta guna untuk mengantisipasi jika sewaktu-waktu terjadi persoalan atau masalah. Sahnya dalam suatu perjanjian yang diberlakukan oleh PT. Waskita Niagaprima ini wajib memenuhi ketentuan yang ada di Pasal 1320 KUHPerdara. Dimana isi perjanjian tersebut memuat klausul bahwa pekerja diwajibkan taat pada aturan-aturan yang terkait hubungan kerja dan aturan tersebut haruslah disepakati oleh kedua pihak yakni pekerja dan PT. Waskita Niagaprima.

Perjanjian kerja yang disepakati tersebut harus berlangsung dengan tunduknya karyawan serta patuh terhadap ketentuan atau aturan yang dibuat oleh perusahaan. Namun, jika terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pihak yakni pekerja, maka perusahaan berhak memberikan sanksi yang sepatutnya pada pekerja yang melakukan pelanggaran tersebut berdasarkan isi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama-sama.

Dalam hal ini, terdapat di Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengenai hal-hal yang harus dimuat dalam suatu perjanjian kerja :

- a. Persetujuan atau sepakat dari kedua pihak.
- b. Mampu serta cakap dalam hal menjalankan suatu perbuatan hukum.

- c. Terdapat suatu pekerjaan yang telah diperjanjikan. Pekerjaan tersebut harus berdasarkan peraturan perundang-undangan sesuai yang diberlakukan atau tidak boleh ada yang bertentangan.

PT. Waskita Niagaprima telah memberikan perlindungan hukum untuk pekerja yang berkaitan dengan aspek norma kerja yakni meliputi pengupahan, waktu kerja, cuti serta jaminan kesejahteraan. Tentunya hal ini diberikan untuk pekerja agar merasa tenang dan nyaman selama bekerja karena haknya dijamin oleh perusahaan.

Jika memandang dari peraturan perusahaan, maka didalamnya terdapat syarat-syarat kerja sekaligus berisikan hak dan kewajiban masing-masing pihak antara pekerja dengan perusahaan. Suatu hubungan kerja dianggap harmonis apabila telah tercapai prasyarat utamanya seperti dalam hal kelancaran usaha, peningkatan produktivitas kerja serta efektivitas maupun efisiensi kerja.

Dimana harmonisnya hubungan kerja akan berdampak baik dalam memberikan ketenangan atau ketentraman kerja bagi para pekerjanya. Agar dapat mencapai suatu keharmonisan tersebut, maka PT. Waskita Niagaprima menganggap perlu adanya suatu peraturan yang erat kaitannya dengan aspek norma kerja di perusahaan yang berdasarkan Undang-undang, yang mengatur tentang upah, tunjangan dan fasilitas, perawatan kesehatan, pengobatan dan jaminan sosial, waktu kerja serta hak cuti.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru, pekerja memiliki kewajiban yang harus ditaati. Isi yang tertuang dalam peraturan perusahaan berkaitan dengan upah adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan akan membayar upah kepada karyawan setiap bulan berdasarkan upah yang telah disetujui bersama.
2. Dalam hal karyawan harus melakukan perjalanan ke luar kota dalam rangka tugas atas permintaan perusahaan, pelanggan/klien maka karyawan dapat memperoleh penggantian biaya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
3. Apabila karyawan tidak masuk kerja atau absen tanpa bukti atau alasan yang dapat diterima oleh perusahaan atau pelanggan/klien, maka perusahaan berhak memotong Upah Dasar Bulan dibagi dengan jadwal kerja dalam satu bulan untuk setiap hari ketidakhadiran tanpa pemberitahuan dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan dan atau pelanggan/klien.
4. Pembayaran upah kepada karyawan akan dilakukan dengan cara men-transfer melalui rekening bank yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Untuk keperluan tersebut maka setiap karyawan wajib mempunyai rekening di Bank yang ditunjuk/ditentukan oleh perusahaan dan memberikan nomor rekening tersebut kepada perusahaan.



5. Perusahaan setuju untuk membayar gaji bulanan kepada karyawan selambat-lambatnya pada tanggal 5 di bulan berikutnya.
6. Pada waktu berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, perusahaan akan membayarkan pesangon dengan perhitungan: [ Masa kerja efektif ( bulan ) : 12 ] X upah sebulan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, berhubungan dengan pengupahan maka perlu adanya skala upah yang jelas, dan lebih jelasnya mengenai kesesuaian skala upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah dengan PT. Waskita Niagaprima tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel III.1  
 Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Kesesuaian Skala Upah Yang Ditetapkan Antara Pemerintah dengan PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Sudah dijalankan dengan baik	35
2.	Belum dijalankan dengan baik	-
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019

Berdasarkan tabel III.1, dapat dilihat di atas bahwa dari 35 responden yang penulis berikan kuesioner menyatakan bahwa skala upah sudah dijalankan dengan baik oleh PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru.

Berdasarkan pada wawancara yang penulis lakukan dengan responden, maka skala upah yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota

Pekanbaru sudah dijalankan maupun dilaksanakan dengan benar oleh PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru, serta juga sudah berpedoman pada Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan upah pokok yang diterima Pekerja Lapangan (Crew) tidak lebih rendah jika melihat upah minimum yang ditentukan pemerintah, sekaligus besarnya upah sudah disesuaikan berdasarkan golongan serta masa kerjanya.

Untuk pekerja lapangan (crew) di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru setiap bulannya mendapatkan upah tetap berupa upah pokok dan tunjangan tetap, serta mendapatkan upah tidak tetap berupa tunjangan kehadiran, tunjangan makan, dan tunjangan mandah.

Upah pokok yang merupakan bagian dari upah pokok dari perusahaan diberikan per tanggal 5 tiap bulannya. Sedangkan jumlah dari upah pokok tersebut adalah sebesar Rp. 2.500.000 per bulan, dan telah didasarkan atas perhitungan upah tetap yang diberikan berdasarkan bulan berjalan. Serta dengan tunjangan tetap sebesar Rp 541.800 per bulan. Besar tunjangan tersebut diperoleh apabila pekerja lapangan tidak mendapatkan mobil dinas.

Dengan demikian, jika didasarkan pada ketentuan ”Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah bagian dari hak pekerja yang sudah seharusnya ditentukan dengan jelas sehingga dengan kejelasan tersebut diharapkan dapat memberikan

perlindungan hukum untuk pekerja, dan perlindungan mengenai pengupahan dapat meliputi :

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upah.
7. Denda dan potongan upah.
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
9. Struktur dan skala pengupahan yang profesional
10. Upah untuk pembayaran pesangon.
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.” (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Dari penjelasan diatas, maka upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang telah diperjanjikan di awal juga didasarkan pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tepatnya pada Pasal 15 ayat 2, bahwa besarnya upah yang dimaksudkan itu merupakan upah yang berasal dari hasil kesepakatan/kemufakatan kedua pihak, yakni pekerja dan dengan perusahaan.

Dimana, pemberian upah yang sesuai dengan perjanjian kerja bertujuan, yakni :

- a. Mempertahankan kinerja yang baik dan berkualitas bagi tenaga kerja.
- b. Agar mampu memotivasi tenaga kerja untuk memberikan yang terbaik pada perusahaannya.
- c. Meningkatkan kualitas di bidang sumber daya manusia.

- d. Untuk dapat mengontrol biaya imbalan untuk pekerja (F. Winarni dan G. Sugiyarso, 2006, hlm. 25).

Berdasarkan hasil kuesioner yang penulis berikan kepada responden, mengenai berapa lamanya waktu kerja bagi pekerja lapangan (crew) di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru, lebih jelasnya terdapat pada tabel III.2 dibawah ini :

Tabel III.2  
 Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Lamanya Waktu Kerja Bagi  
 Pekerja Lapangan (Crew) Di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	7 (tujuh) jam sehari	35
2.	Lebih dari 7 (tujuh) jam sehari	-
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019.

Dari tabel III.2 tersebut, dapat dilihat bahwa ada 35 karyawan yang menjawab bahwa PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru memberlakukan waktu kerja lebih dari 7 (tujuh) jam dalam sehari. Hal ini didasarkan pada Pasal 77 ayat 3 bahwa ketentuan waktu kerja di perusahaan tersebut tidak diberlakukan untuk sector usaha tertentu atau jenis pekerjaan tertentu.

Jika didasarkan pada hasil wawancara yang penulis lakukan, bahwa lamanya kerja bagi pekerja lapangan (crew) di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru yakni selama 12 jam sehari. Bagi pekerja lapangan

(crew), masuk kerja mulai jam 07.00 sampai dengan jam 19.00, dan diberi waktu istirahat selama satu jam mulai jam 12.00 sampai dengan jam 13.00.

Dalam penerapannya, pekerjaan yang biasanya dijalankan secara terus-menerus seperti pekerja lapangan (crew) di PT. Waskita Niagaprima ini dilaksanakan dengan pembagian waktu/jam kerja dalam bentuk shift sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan pada Keputusan Menteri, Kepmenakertrans No. 233 tentang jenis maupun sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus tersebut dengan tanpa mengikuti aturan jam kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Terdapat dalam "Pasal 3 ayat 1 yang mengatur mengenai beberapa pekerjaan yang dilangsungkan secara terus menerus tersebut berupa :

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
5. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
8. Pekerjaan di bidang media massa;
9. Pekerjaan di bidang pengamanan;
10. Pekerjaan di bidang lembaga konservasi;
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi."

Jadi, jika berpedoman pada perturan di atas, jenis-jenis pekerjaan tersebut memang tidak dapat dijadikan patokan untuk mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, namun dengan pertimbangan bahwa tiap-tiap kelebihan jam kerja selama melaksanakan pekerjaannya itu merupakan bagian hak dari pekerja, tetap harus dihitung dan harus dibayarkan sebagai jam kerja lembur sebagai bentuk perlindungan hukum.

Berkatan dengan waktu kerja tersebut, maka perlu adanya pemberian istirahat jam kerja dan istirahat mingguan kepada pekerja lapangan (crew) di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru, dan lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel III.3 di bawah ini :

**Tabel III.3**  
**Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Pemberian Istirahat Jam Kerja dan Istirahat Mingguan Pada PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru**

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Ada	35
2.	Tidak ada	-
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019.

Dari tabel III.3 yang telah diperoleh di atas, terdapat 35 responden yang menyatakan bahwa PT. Waskita Niagaprima telah memberikan hak istirahat kerja dan istirahat mingguan kepada pekerja lapangan (Crew). Hal tersebut sudah dijalankan dengan baik oleh perusahaan berdasarkan Pasal 79 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan yang berisikan bahwa tiap perusahaan memiliki kewajiban atas pemberian waktu istirahat kepada pekerjanya.

Jika didasarkan pada hasil wawancara dengan responden yang penulis peroleh, bahwa PT. Waskita Niagaprima memberikan waktu istirahat (mengaso) pada pekerja lapangan (crew) yakni 1 jam waktu untuk istirahat selama bekerja 12 jam, dimana waktu istirahat yang diberikan tersebut bukanlah bagian dari jam kerja atau dengan kata lain diluar jam kerja. Sedangkan untuk istirahat mingguan walaupun tidak selalu pada hari minggu, namun biasanya selalu disesuaikan pada jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan maupun keadaan pekerjaan di perusahaan.

Waktu istirahat (mengaso) tersebut diberikan dengan tujuan agar pekerja diharapkan dapat melakukan pekerjaannya kembali setelah tenaganya pulih, dan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Dan mengenai istirahat mingguan diberikan dengan maksud, agar pekerja yang biasanya bekerja untuk beberapa hari dan secara terus menerus setiap minggunya, maka tenaganya akan pulih kembali. Terdapat di Pasal 79 ayat 2, mengenai waktu istirahat dan istirahat mingguan yakni :

- a. Jika pekerjaan tersebut dilakukan 4 (empat) jam secara terus menerus, seminim-minimnya diberikan waktu setengah jam untuk istirahat kerja.

- b. Jika pekerjaan dilakukan 6 (enam) hari kerja dalam seminggu diberikan waktu 1 (satu) hari untuk istirahat mingguan, dan untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu diberikan waktu 2 (dua) hari untuk istirahat mingguan.

Dalam Pasal 79 ayat 2 huruf a di atas, mengatur tentang waktu mengaso (istirahat) setelah melakukan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus, yang merupakan bagian dari hak pekerja untuk mendapatkannya. Istirahat tersebut dianggap penting untuk pulihnya tenaga pekerja (Helena Poerwanto, 2005, hlm. 83). Pekerja yang telah melakukan pekerjaannya selama beberapa waktu dalam seminggu juga diberikan hak untuk istirahat mingguan, hal itu terdapat di ayat 2 huruf b.

Bukan hanya waktu istirahat jam kerja yang diberikan, namun tiap perusahaan juga memberikan hak cuti untuk pekerjanya, untuk lebih lengkapnya bisa dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel III.4  
 Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Pemberian Hak Cuti Pada Pekerja Lapangan (Crew) di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Ada	35
2.	Tidak ada	-
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019.



Pada tabel III.4 di atas, bahwa terdapat 35 orang yang menjawab perusahaan telah memberikan hak cuti kepada pekerja lapangan (Crew). Berkaitan dengan hal itu, PT. Waskita Niagaprima sudah menjalankannya sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan, tepatnya pada pasal 79 ayat 2 (c) mengenai pemberian hak cuti.

Jika didasarkan pada hasil wawancara, maka dapat dinyatakan bahwa PT. Waskita Niagaprima memberlakukan untuk setiap 12 (dua belas) bulan, atau dalam waktu 1 (satu) tahun, perusahaan selalu memberikan cuti tahunan yakni selama 12 hari kerja dengan upah tertentu yang telah ditetapkan, namun hak cuti tersebut tidak dapat dibawa untuk tahun-tahun berikutnya. Dapat dikatakan, bahwa pekerja lapangan (crew) harus mengambil atau menghabiskan hak cuti tersebut per satu tahun periode. Dan jika cuti tersebut tidak diambil atau tidak dimintakan kepada perusahaan, maka hak cuti bagi pekerja yang bersangkutan tersebut akan hilang begitu saja.

Di samping itu, PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru juga memberlakukan hak cuti untuk pekerja yang menikah dengan memberikan 3 (tiga) hari untuk waktu cutinya. Terhadap pekerja yang menikahkan anaknya, perusahaan memberikan waktu cuti yakni 2 (dua) hari. Mengenai pekerja yang mengkhitan anaknya dan membaptis anaknya juga diberikan waktu cuti yang sama, yakni 2 (dua) hari cuti. Sedangkan untuk istri yang sedang melahirkan atau mengalami keguguran kandungan, biasanya diberikan cuti yakni 2 (dua) hari. Dan terakhir, terhadap pekerja

yang suami atau istrinya atau orangtua, menantu dan salah satu anggota keluarga ada yang meninggal dunia, maka perusahaan memberikan waktu cuti 1 (satu) hari.

**Tabel III.5**  
**Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Waktu Kerja Lembur Dalam**  
**Sehari Pada PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru**

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	3 (tiga) jam	35
2.	Lebih dari 3 (tiga) jam	-
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019.

Berdasarkan tabel III.5 di atas, dapat dinyatakan bahwa 35 orang yang menjawab 3 jam adalah lama waktu kerja lembur dalam seharinya yang diberlakukan oleh PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan responden, bahwa jam kerja lembur tidak lebih dari 3 jam per hari kepada pekerja lapangan (crew), dan ketentuan tersebut sudah disesuaikan terlebih dahulu berdasarkan kebutuhan atau kondisi pekerjaan di perusahaan. Hal tersebut sudah berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di Pasal 78 ayat 1.

Dalam hal ini, dibutuhkan adanya persetujuan dari pihak pekerja sebagai salah satu syarat yang paling penting dalam berlakunya jam kerja buruh terhadap pekerja. Hal itu terdapat di buku ketiga Kitab Undang-

undang Hukum Perdata pada Bab 1 dan bagian 1 di Pasal 1233, yakni “perikatan, lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-Undang”. Karena pekerja adalah sebagai individu yang dijamin haknya dalam UUD 1945 agar mereka bebas untuk memilih maupun bebas dalam membuat perjanjian kerja, sebab perjanjian kerja dikatakan sebagai asal mulanya kerja lembur oleh pekerja itu dapat terlaksana.

Adanya Surat Perintah Lembur (SPL) merupakan bukti bahwa dalam perjanjian kerja telah tercantum adanya jam kerja lembur dari perusahaan untuk pekerjanya. Persetujuannya dilakukan dengan penandatanganan pada surat tersebut yang menyatakan bahwa pekerja akan melaksanakan jam kerja lembur tersebut sesuai kebutuhan perusahaan. Surat itu biasanya terdapat berbagai pekerja yang telah bersedia menerima kerja lembur, serta dibubuhkan tanda tangan dari pihak-pihak yang bersangkutan antara pekerja dengan perusahaan.

Berkaitan dengan jam kerja lembur yang dilakukan pekerja, maka PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru berkewajiban pula dalam memberikan upah kerja lembur tersebut pada pekerjanya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.6

## Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Pemberian Upah Saat Kerja Lembur PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Ada	35
2.	Tidak ada	-
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019.

Berdasarkan isi dari tabel III.6 di atas, dapat dilihat bahwa ada 35 responden yang menjawab kuesioner bahwa PT. Waskita Niagaprima telah memberikan dan membayarkan upah pada pekerja lapangan (crew) yang melakukan jam kerja lembur.

Jika didasarkan pada hasil wawancara, maka dinyatakan bahwa upah lembur tersebut biasanya diberikan secara bersamaan oleh PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru yakni saat mereka menerima upah bulanan, dan sudah termasuk didalamnya upah kerja lembur yang dilakukannya itu. Maka, dari hasil tersebut didapatkan bahwa PT. Waskita Niagaprima melakukannya telah sesuai berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan, Tahun 2003.

Penambahan jam kerja/jam kerja lembur tersebut tentunya telah didasarkan pada kebijakan yang dilakukan perusahaan atas persetujuan/kemufakatan dari pekerja lapangan (crew). Maka, atas penambahan jam kerja tersebut, perusahaan berkewajiban membayarkan

upah tambahannya atau yang disebut dengan upah kerja lembur itu kepada pekerja lapangan (crew) yang telah melakukan lembur.

Upah lembur itu sendiri dapat dimaknai sebagai upah yang dibayarkan pengusaha/perusahaan sebagai wujud imbalan terhadap pekerja yang telah melaksanakan suatu pekerjaan atas permintaan dari perusahaan yang bersangkutan dengan melebihi jam kerjanya, dan juga hari kerjanya, atau dilakukan saat hari istirahat mingguan, atau dilakukan saat hari-hari besar sesuai ketetapan dari pemerintah. Sedangkan cara perhitungan mengenai upah lembur adalah sebagai berikut :

1. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.
2. Cara menghitung upah per satu jam nya adalah  $\frac{1}{73}$  kali upah dalam sebulannya, dan rincian cara perhitungannya, yakni :
  - a. Jika upah bagi pekerja dibayar dengan hitungan harian, maka bagi pekerja yang bekerja dalam 6 hari kerja perminggu nya, upahnya dalam sehari dikali 25. Dan untuk pekerja yang bekerjanya selama 5 hari kerja perminggu, upahnya dalam sehari dikali 21.
  - b. Jika upah bagi pekerja didasarkan pada satuan hasil maka, upah dalam sebulan merupakan upah 12 (dua belas) bulan terakhir.
  - c. Dalam hal pekerja yang bekerjanya kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka upah dalam sebulannya dihitung didasarkan pada upah rata-rata selama ia bekerja, dengan syarat tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat yang berlaku.

- d. Jika upah tersebut terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, berlaku perhitungan upah lembur yakni 100% dari upah.
- e. Jika upah tersebut terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap namun upah pokok itu ditambah dengan adanya tunjangan tetap lebih kecil dari 75% upah seluruhnya, maka didapatkan perhitungan upah lembur 75% dari upah seluruhnya.
- f. Cara perhitungan dari jam kerja lembur dilakukan dalam hari kerja, maka :
  - a) Lembur satu jam pertama dibayar sebesar satu setengah kali upah dalam satu jam.
  - b) Lembur untuk jam berikutnya akan terhitung dua kali upah dalam satu jam.
- g. Cara perhitungan kerja lembur untuk pekerja yang 6 (enam) hari kerja, 40 jam perminggu saat hari istirahat mingguan atau hari libur resmi, maka :
  - a) Hitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertamanya akan dibayar 2 (dua) kali upah dalam 1 (satu) jamnya, dan jam berikutnya atau jam ke 8 (delapan) akan dibayar sebesar 3 (tiga) kali dari upah 1 (satu) jamnya, dan jam ke 9 (sembilan) serta ke 10 (sepuluh) akan dibayar sebesar empat kali dari upah 1 (satu) jamnya.

- b) Jika libur resmi tersebut ternyata bertepatan pada hari kerja yang terpendek, maka hitungan upah lembur dalam lima jam pertamanya dibayar 2 (dua) kali dari upah sejam, saat jam ke 6 (enam) nya dibayar dengan 3 (tiga) kali dari upah sejam, dan jam ke 7 (tujuh) nya dibayar dengan 4 (empat) kali dari upah sejam.
- h. Jika kerja lembur dilaksanakan saat hari istirahat mingguan atau saat hari libur resmi bagi yang bekerja dalam 5 hari kerja, 40 jam perminggunya, hitungan upah lembur mulai dari delapan jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam ke 9 (sembilan) nya dibayar dengan 3 (tiga) kali upah sejam, jam ke 10 (sepuluh) dan 11 (sebelas) nya dibayar dengan 4 (empat) kali sejam. (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP 102/MEN/VI/2004).

Upah bukan hanya diberikan bagi pekerja yang melakukan kerja lembur, namun juga terhadap pekerja yang tidak masuk kerja karena hal tersebut tetap menjadi bagian dari hak pekerja. Mengenai pemberian upah pada pekerja lapangan (crew) yang tidak masuk kerja dapat dilihat melalui tabel III.7 berikut ini :

Tabel III.7

## Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Pemberian Upah Pada Pekerja Lapangan (Crew) yang Tidak Masuk Kerja

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Ada	35
2.	Tidak ada	-
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019.

Dari tabel III.7 di atas, ada 35 responden yang menyatakan bahwa PT. Waskita Niagaprima tetap memberikan upah pada pekerja yang tidak masuk kerja, hal tersebut sudah sesuai berdasarkan Pasal 93 ayat 2 dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan HRD, bahwa pekerja yang tidak masuk karena tidak dapat melakukan pekerjaannya tetap dibayarkan oleh pihak PT. Waskita Niagaprima sebagaimana yang telah diperjanjikan pada kontrak kerja.

Diantara dari pekerja yang dibayar walaupun tidak masuk kerja tu yakni pekerja yang sakit dan menyebabkannya tidak bisa melakukan suatu pekerjaan, dan pembayaran upahnya sebagai berikut :

- a. Perusahaan membayar 100% dari besarnya upah dalam 4 (empat) bulan pertama.
- b. Perusahaan membayar 75% dari besarnya upah dalam 4 (empat) bulan kedua.



- c. Perusahaan membayar 50% dari besarnya upah dalam 4 (empat) bulan ketiga.
- d. Perusahaan membayar 25% dari besarnya upah dalam 4 (empat) bulan keempat.

Upah juga dibayarkan bagi pekerja perempuan yang tidak dapat bekerja karena merasakan sakit haid di hari pertama maupun hari kedua, lalu terhadap pekerja yang tidak masuk kerja karena pekerja tersebut menikah atau menikahkan atau mengkhitankan atau membaptis anaknya, begitu juga dengan pekerja yang tidak masuk kerja dikarenakan istri yang sedang melahirkan, atau karena meninggalnya salah satu anggota keluarga, pekerja yang tidak masuk kerja karena melaksanakan kewajibannya kepada negara, dan bagi pekerja yang sedang menjalankan kegiatan ibadahnya.

Pembayaran upah oleh perusahaan terhadap pekerja yang tidak masuk kerja/tidak dapat melakukan pekerjaannya terdapat dalam Pasal 93 ayat 4 Undang-undang Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :

- a. Bagi pekerja yang menikah, dibayarkan oleh perusahaan untuk 3 (tiga) hari masa kerja.
- b. Bagi pekerja yang hendak menikahkan anaknya, maka dibayarkan oleh perusahaan untuk 2 (dua) hari masa kerja.
- c. Bagi pekerja yang mengkhitankan anaknya, maka dibayarkan oleh perusahaan untuk 2 (dua) hari masa kerja.

- d. Bagi pekerja yang membaptis anaknya, juga akan dibayar oleh perusahaan untuk 2 (dua) hari masa kerja.
- e. Bagi pekerja yang istrinya melahirkan maupun keguguran, maka dibayarkan oleh perusahaan untuk 2 (dua) hari masa kerja.
- f. Bagi pekerja yang salah satu anggota keluarganya meninggal dunia, maka dibayarkan oleh perusahaan untuk 2 (dua) hari masa kerja.

Pekerja juga memiliki hak dan PT. Waskita Niagaprima berkewajiban dalam memberikan jaminan sosial tenaga kerja atau yang biasanya disingkat dengan JAMSOSTEK, dapat dilihat melalui tabel di bawah ini untuk lebih jelasnya :

Tabel III.8  
Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) kepada Pekerja Lapangan (Crew)

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Ada	35
2.	Tidak ada	-
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019.

Dengan keterangan tabel III.8 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa ada 35 orang yang menjawab bahwa mereka sudah mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dari perusahaan. Dari hasil yang diperoleh, maka PT. Waskita Niagaprima telah melakukannya sesuai dan berdasarkan

dari ketentuang Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, bahwa PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru telah mengikutsertakan pekerja lapangan (Crew) dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Iuran Dana Pensiun BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Selain itu, perusahaan bukan hanya mengikutsertakan pekerjanya, namun juga untuk keluarganya dalam program Jaminan Pelayanan Kesehatan (JKP) melalui program BPJS dengan memberikan standar pelayanan Klas I untuk istri dan juga untuk 3 anak. Jaminan Pelayanan Kesehatan tersebut diberlakukan oleh perusahaan selambat-lambatnya 1 bulan setelah kontrak ditandatangani oleh pihak yang bersangkutan.

Perusahaan juga memberikan perawatan kesehatan atau pengobatan untuk karyawan yang timbul akibat kecelakaan kerja atau sakit yang diakibatkan oleh pekerjaan di tempat kerjanya dan akan di tanggung oleh JAMSOSTEK (Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja).

Sedangkan, perincian lebih jelas mengenai jaminan sosial tenaga kerja yang diberlakukan perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja : 1,74% x upah pokok ditanggung oleh perusahaan.
- b. Jaminan Kematian : 0,30% x upah pokok ditanggung oleh perusahaan.

- c. Jaminan Hari Tua : 3,7% x upah pokok ditanggung oleh perusahaan dan 2% x upah pokok ditanggung oleh Karyawan.
- Jaminan Pensiun : 2% x upah pokok ditanggung oleh Perusahaan dan 1% x upah pokok ditanggung oleh Karyawan.
- d. BPJS Kesehatan : 4% x upah pokok ditanggung oleh Perusahaan dan 1% x upah pokok ditanggung oleh Karyawan.

Dari hasil kuesioner mengenai sistem pemberian upah, mengenai lamanya waktu kerja, pemberian waktu istirahat dan cuti serta jaminan kesejahteraan di atas, dapat diketahui bahwa jenis kontrak kerja dapat dibagi menjadi dua jika berdasarkan masa berakhirnya, yakni :

1. Kontrak sebagai karyawan tidak tetap/Perjanjian kerja untuk waktu
2. Kontrak sebagai karyawan tetap/Perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu (PKWTT).

Sedangkan untuk lebih jelasnya, dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel III.9  
 Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Jenis Perjanjian Kerja di PT.  
 Waskita Niagaprima Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	35
2.	Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu	-
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019.

Dapat di lihat dari tabel III.9 di atas, sebanyak 35 kuesioner yang diberikan pada responden, dan dapat dinyatakan bahwa keseluruhan yakni 35 orang yang menjawab bahwa jenis perjanjian kerja yang berlaku di PT. Waskita Niagaprima adalah perjanjian kerja waktu tertentu.

Jika didasarkan pada hasil wawancara dengan HRD, dapat dinyatakan bahwa PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru menetapkan jenis perjanjian kerja yakni perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja/karyawan yang bekerja dengan sistem ini biasanya disebut sebagai pekerja/karyawan kontrak. Dalam hal ini, pekerjaanya juga dapat disebut sebagai pekerja yang tidak tetap (Lalu Husni, 2014, hlm. 66).

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja, dimana diberlakukannya jangka waktu tertentu dalam perjanjian itu, serta jangka waktu yang telah ditetapkan tersebut tidaklah termuat di

kontrak kerja dan juga tidak disebutkannya mengenai berapa lama pekerja harus menjalankan pekerjaannya itu.

Dalam suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimuat adanya unsur-unsur yang harus ada dan harus tertulis dalam kontrak/perjanjian kerja itu, sebagaimana dalam “Pasal 54 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan, yakni :

- a. Nama, alamat perusahaan serta jenis usaha di perusahaan yang bersangkutan
- b. Harus mencantumkan nama, jenis kelamin, umur dan juga alamat pekerja
- c. Tertera jabatan maupun jenis pekerjaan, sesuai yang ditetapkan perusahaan
- d. Tempat dilaksanakannya pekerjaan
- e. Jumlah/besarnya upah serta cara upah tersebut dibayarkan
- f. Syarat kerja, biasanya memuat hak serta kewajiban kedua pihak, yakni pekerja dan perusahaan
- g. Mulainya bekerja hingga jangka waktu pekerjaan yang diperjanjikan
- h. Tempat serta tanggal perjanjian kerja itu dibuat/disetujui
- i. Tanda tangan yang dibubuhkan pada perjanjian oleh pihak-pihak yang bersangkutan. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Jika melihat pada ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, suatu kontrak/perjanjian yang dibuat dengan cara tertulis maupun tidak tertulis harus mengikat antara para pihak yang bersangkutan, serta juga tidak melupakan adanya hak dan kewajiban yang timbul akibat perjanjian itu (Ag Delima Fentryanti Bata'e, 2016, hlm. 58).

## **B. Kendala-kendala Yang Dihadapi PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru Mengenai Pelaksanaan Hubungan Kerja Dalam Aspek Norma Kerja Dengan Pekerja Lapangan (Crew)**

Setelah karyawan/pekerja diterima bekerja, pekerja memerlukan adanya motivasi agar tetap mempertahankan pekerjaan dan bersedia bekerja hingga masa pension. Namun, agar hal itu terlaksana dan terwujud dengan baik, tentunya perusahaan perlu memberikan kesejahteraan yang cukup pada pekerjanya. Dimana kesejahteraan tersebut sangat bermakna juga dapat dimanfaatkan demi terpenuhinya kebutuhan pekerja dan keluarganya baik dari segi fisik maupun dari segi mental. Kesejahteraan yang diberikan itu, nantinya akan memberikan ketenangan, semangat dalam bekerja, sikap disiplin dan loyal pekerja untuk perusahaannya.

Dari penelitian yang penulis peroleh dari data lapangan, maka terdapat adanya kendala-kendala yang dihadapi PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru mengenai pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja.

### **1. Waktu Pembayaran upah**

Pembayaran upah memiliki peranan yang sangat penting pada suatu hubungan maupun perjanjian kerja dan juga kehidupan bagi pekerja. Tiap-tiap pekerja mendapatkan hak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang berasal dari penghasilan yang layak, bukan hanya kehidupan bagi pekerja, melainkan juga untuk keluarganya yang biasanya dapat meliputi sandang, pangan, perumahan, kesehatan, pendidikan dan juga jaminan untuk hari tua.

Beberapa faktor yang menyebabkan pekerja yang tidak berkenan melakukan pekerjaannya atau mogok kerja adalah karena terjadi permasalahan pada sistem pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua pihak. Dari mogok kerja tersebut, seringkali bersangkutan dengan masalah pada jaminan sosialnya atau upahnya yang tidak diterapkan perusahaan dengan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat diterangkan mengenai pembayaran upah di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru, yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.10**  
**Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Waktu Pembayaran Upah Yang Tepat/Tidak di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru**

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Tepat Waktu	7
2.	Tidak Tepat waktu	28
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019.

Dari tabel III.10 tersebut, mengenai waktu pembayaran upah di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru ada 7 pekerja yang menyatakan bahwa pembayaran upah di PT. Waskita Niagaprima dibayarkan tepat pada waktunya. Sedangkan, sebanyak 28 pekerja lainnya menjawab upah yang dibayarkan tidak tepat pada waktu yang dijanjikan.



Berdasarkan dari hasil wawancara dengan pekerja lapangan (crew), menyatakan bahwa waktu pembayaran upah adakalanya mengalami keterlambatan. Namun dari pihak perusahaan tetap memberikan penjelasan pada pekerjanya mengenai waktu pembayaran upah yang kadang tidak sesuai tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut, ditemukan adanya ketidaksesuaian dari kontrak kerja atau perjanjian kerja yang telah disepakati antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru serta peraturan Perundang-undangan Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Pembayaran upah tidak tepat waktu yang seharusnya diberikan awal bulan namun mengalami keterlambatan seminggu bahkan dua minggu dari waktu pembayaran upah sesuai yang diperjanjikan.

Upah merupakan suatu hal yang diterima dan wujud daripada imbalan perusahaan atau pemberi kerja terhadap pekerjanya atau penerima kerja atas pekerjaan yang telah dikerjakannya untuk kebutuhan perusahaan. Upah dapat dikatakan sebagai jaminan penghidupan yang layak dimana upah tersebut diberikan dalam bentuk uang berdasarkan dari kesepakatan atau persetujuan pihak-pihak yang bersangkutan. Dan tolak ukur dari kesejahteraan pekerja salah satunya berasal dari sistem pembayaran upah yang baik.

Sedangkan jika didasarkan pada hasil wawancara dengan HRD PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru, hal tersebut tidak menyebabkan timbulnya hambatan bagi pekerja karena upah telah ditetapkan sebelum pekerja

menyetujui kontrak/perjanjian kerja. Upah yang diperjanjikan harusnya diberikan selambat-lambatnya tanggal 5, namun terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah beberapa kali dan hal tersebut memberikan dampak bagi para pekerja, khususnya bagi kinerja pekerja di perusahaan.

Dalam suatu hubungan kerja yang berhubungan dengan berlangsungnya perjanjian kerja, yang paling penting dan utama yakni pembayaran upah yang tepat pada waktunya. Hal tersebut telah diatur yakni pada perjanjian kerja PT. Waskita Niagaprima dengan pekerja lapangan (crew) serta diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 95 ayat 2 yakni :

“Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”

PP Nomor 78 Tahun 2015, tepatnya pada pasal 18 ayat 1, yakni sebagai berikut :

“Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh”.

## 2. Upah yang diterima Pekerja

Selain dari waktu pembayaran upah yang menjadi faktor penghambat, maka faktor penghambat lainnya antara PT. Waskita Niagaprima

Pekanbaru dengan pekerja lapangan (crew) dapat dilihat dari uraian tabel berikut ini :

Tabel III.11  
 Kewenangan Perjanjian Kerja Terhadap Penerimaan Upah Pekerja Lapangan (Crew) Yang Utuh/Tidak Di PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1.	Dibayarkan seluruhnya	12
2.	Tidak dibayarkan seluruhnya	23
Jumlah		35

Sumber Data : Data Lapangan setelah diolah Desember 2019.

Berdasarkan tabel III.11 di atas tersebut, bahwa 12 orang menjawab upah dibayarkan seluruhnya pada pekerja lapangan (crew), dan 23 orang menjawab upah tidak dibayarkan seluruhnya oleh pihak PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru.

Jika berdasar pada hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja lapangan (crew), mereka menyatakan bahwa adakalanya upah dibayarkan secara tidak keseluruhan, dengan kata lain upah tidak utuh dibayarkan.

Dari data yang tertera di atas, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa di PT. Waskita Niagaprima terjadi adanya ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta tidak memenuhi ketentuan dari PP Nomor 78 Tahun 2015 pasal 20, yakni :

“Upah pekerja/Buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.”

Dari ketentuan di atas, dapat diketahui bahwa upah yang ditetapkan dan dibayarkan harus sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara perusahaan dan juga pekerjanya, karena upah merupakan hak yang semestinya diberikan secara utuh dan ditunaikan oleh perusahaan. Berkenaan dengan upah yang utuh, memiliki kaitan erat dengan kesejahteraan bagi pekerja. Pekerja yang telah menunaikan atau melakukan kewajibannya, berhak memperoleh upah yang layak berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Hal tersebut wajib disadari, karena perjanjian kerja yang dilaksanakan dengan baik akan berdampak pada keharmonisan hubungan kerja maupun ketenangan dalam bekerja, sekaligus memberikan kepastian hak maupun kewajiban terhadap para pihak.

Jika perusahaan gagal dalam membayarkan upah pekerjanya dengan tepat waktu, terdapat sanksi yang sudah ditentukan lebih dulu oleh hukum. Sanksi tersebut biasanya berupa denda dalam jumlah atau persentase tertentu dari upah pekerja.

Dimana perhitungan persentase dari denda ini telah diatur dalam peraturan pemerintah, tepatnya pada Pasal 55 Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa perusahaan yang telat membayar upah akan dikenai denda, yakni dihitung dari hari keempat sampai hari kedelapan sejak tanggal upah seharusnya dibayar, serta per hari keterlambatan didenda 5% (lima persen). Dan jika lewat dari hari kedelapan namun belum juga dibayarkan, tiap harinya denda tersebut ditambah 1% (satu persen), dan tidak melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang harusnya dibayarkan. Jika belum dibayarkan selama sebulan, ditambah denda sebesar suku bunga yang diberlakukan di bank pemerintah. Dengan pengenaan denda tersebut, kewajiban perusahaan tetap utuh untuk membayar upah pada pekerjanya.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan data yang penulis peroleh, maka penulis dapat menyimpulkannya sebagai berikut :

1. Pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja antara PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru dianggap telah memberikan beberapa dari hak-hak pekerja seperti kesesuaian skala upah dengan pemerintah, waktu kerja, waktu istirahat dan cuti, serta perlindungan untuk jaminan kesejahteraan bagi pekerjanya. Secara umum, ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat dilihat melalui skala upah yang diperjanjikan telah disesuaikan menurut Upah Minimum Provinsi Pekanbaru, ketentuan waktu kerja, serta pemberian waktu istirahat maupun cuti dan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dengan mendaftarkan masing-masing pekerja untuk mengikuti JAMSOSTEK.
2. Faktor penghambat mengenai pelaksanaan hubungan kerja dalam aspek norma kerja adalah belum dipenuhinya ketentuan-ketentuan pada perjanjian kerja yang telah dibuat yang berdasarkan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, seperti terjadinya keterlambatan untuk upah yang dibayarkan pada pekerja dan waktu pembayaran tersebut tidak sesuai dengan perjanjian

kerja di awal, yang harusnya dibayarkan tepat waktu setiap awal bulan. Faktor penghambat lainnya masih berkaitan dengan upah, yakni kadangkala tidak secara utuh dibayarkan, dan hal tersebut menimbulkan keluhan dari pekerja lapangan (crew) serta berpengaruh pada kinerja pekerja lapangan (crew).

#### **B. Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. Waskita Niagaprima Pekanbaru, hendaknya memenuhi kewajibannya dengan baik yakni dalam hal pemberian upah yang seharusnya dilaksanakan tepat pada waktunya, serta membayarkan upah secara utuh pada pekerja yang sesuai dengan perjanjian kerja yang didasarkan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak ada lagi pekerja yang mengeluhkan terkait hal tersebut.
2. Bagi pemerintah, seharusnya melakukan pengawasan yang lebih ketat dengan memberikan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang melakukan keterlambatan atau kelalaian berkaitan dengan upah, karena upah merupakan faktor utama bagi pekerja untuk menjalankan pekerjaannya dan demi menjaga stabilitas kinerja yang baik bagi perusahaan. Sehingga jika sewaktu-waktu terjadi perselisihan dalam hubungan industrial, maka pemerintah dapat menyelesaikannya dengan baik.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### 1. Buku

- Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Asyhadie Z, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Budiono, A. R, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT GrafindoPersada, Indonesia, Jakarta, 1995.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, Pustaka Widyatama, Jakarta, 2006.
- G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994.
- H. Zaeni Asyhadie dan Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Erlangga, Jakarta, 2012.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan: Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011.
- H. Zaeni Asyhadie dan Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Erlangga, Jakarta, 2012.



- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992.
- Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung 2013.
- Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Lalu Husni dan Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bhakti, Jakarta, 1987.
- Soedjono Dirjosisworo, *Hukum Perusahaan Mengenai Bentuk-bentuk Perusahaan (badan usaha) di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 1997.
- Sudjono Wiwoho, *Persetudjuan Perburuhan*, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta, Yogyakarta, 1970.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, Uir Press, Pekanbaru, 2014
- Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Zaeni Asyahdie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Zainal Asidikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

## 2. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

## 3. Jurnal

Febrianti, Lidia. *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 01 Tahun 2017, hlm. 84.

S, Thamrin. *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*. Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 01 Tahun 2017, hlm. 40.