

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN DITINJAU DARI  
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
PADA PT. RIAU PERKASA STEEL JALAN RAYA PASIR PUTIH NO. 16  
DESA BARU KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Hukum (S.H)



**OLEH :**

**EKA FITRI KARMILA**

**NPM : 141010187**

**PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Fitri Karmila  
NPM : 141010187  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru / 10 Februari 1997  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Desa Buluh Cina  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

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 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 di buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 12 Agustus 2020

Yang menyatakan,



Eka Fitri Karmila



No. Reg. 494/I/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1374659601 / 29%

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Asli

# Sertifikat

## ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Eka Fitri Karmila**

**141010187**

Dengan Judul :

Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa Baru

Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 28 Agustus 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Rosyidi Hamzan, S.H., M.H



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



**KAN**  
Komite Akreditasi Nasional  
FS 671471

Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 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 : Eka Fitri Karmila  
NPM : 141010187  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar  
Pembimbing I : Prof. Dr. Thamrin.S., S. H., M.Hum  
Pembimbing II : Dr. Rosyidi Hamzah., S. H., M. H

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF	
		Pembimbing II	Pembimbing I
10-02-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Abstrak b. Fokuskan latar belakang kembali		
14-02-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Penelitian terdahulu masih kurang b. Perbaiki kutipan footnote menjadi bodynote		
17-02-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Hasil penelitian merujuk kepada pokok permasalahan b. Analisa saudara terhadap hasil penelitian di bab III sub A dan B		

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



**YKAN**  
Komite Akreditasi Nasional  
FS 671471

Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27

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

19-02-2020	Perbaiki dan sempurnakan: Kesimpulan disesuaikan dengan pokok masalah. Jika pokok masalah 2 kesimpulan 2	Rasyid	
21-02-2020	Perbaiki dan sempurnakan: Daftar pustaka dikelompokkan	Rasyid	
25-02-2020	Perbaiki dan sempurnakan: Sesuaikan permasalahan kembali dengan pembahasan	Rasyid	
28-02-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Analisa terhadap Sub A & B dalam bab III b. Lengkapi daftar pustaka dengan buku/literatur	Rasyid	
03-03-2020	Acc dapat dilanjutkan ke Pembimbing I	Rasyid	
05-03-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Perbaiki abstrak b. Kata pengantar c. Latar belakang masalah		P
07-03-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Metode penelitian. b. Tambahkan teori hukum		P
09-03-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Tinjauan bab II b. Perbaiki teori hukum dan letakkan di tinjauan pustaka		P
11-03-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Perbaiki abstrak dan susunan daftar isi b. Analisis pembahasan		P
13-03-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Tambahkn bobot Bab III b. Alasan pengambilan sampel diperbaiki		P

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Miik :



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



**KAN**  
Komite Akreditasi Nasional  
FS 671471

Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27

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

16-03-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Kata pengantar b. Perbaiki susunan daftar pustaka		
18-03-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Periksa kembali seluruh pengetikan.		
20-03-2020	Acc Pembimbing I dan dapat diperbanyak		

Pekanbaru, 12 Agustus 2020

Mengetahui :

An. Dekan

**Dr. Rosvidi Hamzah, S.H., M.H**  
Wakil Dekan I Bidang Akademik

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau



# 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**

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN DITINJAU  
DARI UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN PADA PT.RIAU PERKASA STEEL  
JALAN RAYA PASIR PUTIH NO.16 DESA BARU  
KECAMATAN SIAK HULU  
KABUPATEN KAMPAR**

**EKA FITRI KARMILA**

NPM : 141010187

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

**PEMBIMBING I**

Prof. Dr. Thamrin.S., S.H., M.Hum

**PEMBIMBING II**

Dr. Rosyidi Hamzah., S.H.,M.H

Mengetahui :

**Dekan**

Dr. Admiral,S.H.,MH

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 093/Kpts/FH/2020  
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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II 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 PF 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 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/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 : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum  
NIP/NPK : 19540926 1983031002  
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Madya/ IV/d  
Jabatan Fungsional : Guru Besar  
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : EKA FITRI KARMILA  
NPM : 14 101 0187  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Pedata  
Judul skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT. RIAU PERKASA STELL. JALAN RAYA PASIR PUTIH NO. 16 DESA BARU KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II 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 : 26 Maret 2020  
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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 093/Kpts/FH/2020  
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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II 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 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/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 : Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.  
NIP/NPK : 14 10 02 476  
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : EKA FITRI KARMILA  
NPM : 14 101 0187  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Pedata  
Judul skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT. RIAU PERKASA STEEL. JALAN RAYA PASIR PUTIH NO. 16 DESA BARU KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II 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 : 26 Maret 2020  
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 : 201/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**

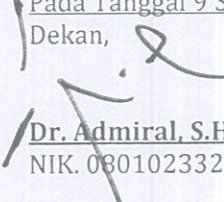
- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	Eka Fitri Karmila
N.P.M.	:	141010187
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji sistematika
Rahdiansyah, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Meilan Lestari, 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 9 September 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. Pertiinggal



# 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

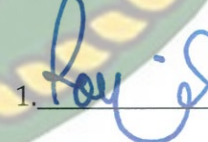



Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 201/KPTS/FH-UIR/2020 Tanggal 9 September 2020, pada hari ini Kamis tanggal 10 September 2020 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Eka Fitri Karmila  
N P M : 141010187  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar  
Tanggal Ujian : 10 September 2020  
Waktu Ujian : 08.00 - 09.00 WIB  
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
IPK :  
Predikat Kelulusan :

#### Dosen Penguji

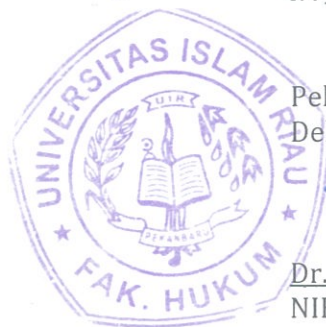
1. Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H
2. Dr. Desi Apriani, S.H., M.H
3. Rahdiansyah, S.H., M.H

#### Tanda Tangan

1.   
2.   
3.   
4. 

#### Notulen

4. Meilan Lestari, S.H., M.H



Pekanbaru, 10 September 2020  
Dekan Fakultas Hukum UIR

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

## ABSTRAK

PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan peleburan dan penggilingan baja, yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 120 orang. Dimana diketahui dari salah satu pekerja di perusahaan tersebut yang merupakan buruh menyatakan bahwa para pekerja melakukan demo untuk menuntut kenaikan upah terutama dalam upah lembur, hal ini disebabkan upah tersebut masih tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Perusahaan hanya memberikan upah lembur sebesar Rp. 15.000, (lima belas ribu) untuk 1 jam kerja, sedangkan buruh bekerja tambahan selama 4 jam.

Masalah pokok penelitian adalah Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, dan Apa faktor Penghambat Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Metode penelitian adalah penelitian *observational research* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara dan kuesioner. Sedangkan sifatnya adalah bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksud untuk memberikan gambaran secara rinci, jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan ketentuan dikarenakan upah dengan jam kerja tidak seimbang terutama dalam hal upah lembur dan waktu lembur sebagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 78 huruf b yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Namun perusahaan mempekerjakan lembur pekerjanya terkadang sampai 4 jam dalam 1 hari dengan upah sebesar Rp. 15.000/jam. Walaupun terdapat pelanggaran waktu jam kerja lembur, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur sudah dilakukan oleh perusahaan, yaitu dengan meminta persetujuan pekerja yang ingin dilemburkan, upah kerja lembur yang ditetapkan, memberikan kesempatan istirahat yang cukup, maupun pemberian kompensasi berupa makanan dan minuman saat pekerja melakukan kerja lembur, dan Faktor Penghambat Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah karena kurang maksimalnya kinerja pekerja untuk mengerjakan suatu produksi barang dan kurangnya tenaga kerja yang dimiliki perusahaan saat ini.

**Kata Kunci:** *Perlindungan Hukum, dan Pengupahan*

## ABSTRACT

*PT Riau Perkasa Steel, Siak Hulu Subdistrict, Kampar Regency is a company that has steel smelting and milling activities, which employs a workforce of 120 people. Where it is known from one of the workers in the company, who is a worker, stated that the workers held a demonstration to demand an increase in wages, especially in overtime pay, this is because the wage is still not in accordance with the work that has been done by the worker. The company only provides overtime wages of Rp. 15. 000, (fifteen thousand) for 1 hour of work, while workers work an additional 4 hours.*

*The main problem of research is How Legal Protection Against Wages in terms of Law No. 13 of 2003 concerning Employment at PT. Riau Perkasa Steel, Siak Hulu District, Kampar Regency, and What Are the Inhibiting Factors in Legal Protection Against Wages Viewed From Law No. 13 of 2003 concerning Employment at PT. Riau Perkasa Steel, Siak Hulu District, Kampar Regency.*

*The research method is observational research, namely by means of survey or direct review to the research location using data collection tools, namely interviews and questionnaires. Meanwhile, it is descriptive in nature, that is, research is intended to provide a detailed, clear and systematic description of the main research problems.*

*The results showed that the Legal Protection Against Wages in terms of Law No. 13 of 2003 concerning Employment at PT Riau Perkasa Steel, Siak Hulu District, Kampar Regency is not fully implemented in accordance with the provisions because the wages with working hours are not balanced, especially in terms of overtime wages and overtime as in the Manpower Act in Article 78 letter b, namely working time overtime can only be done a maximum of 3 hours in 1 day and 14 hours in 1 week. However, the company employs overtime for its workers, sometimes up to 4 hours in 1 day with wages of Rp. 15,000 / hour. Even though there are violations of overtime working hours, the implementation of legal protection for workers who work beyond the overtime limit has been carried out by the company, namely by asking for the approval of the worker who wants to overtime, the stipulated overtime wage, providing adequate rest opportunities, and providing compensation in the form of food and drinks when workers do overtime work, and the Inhibiting Factor in Legal Protection of Wages in terms of Law No. 13 of 2003 concerning Employment at PT Riau Perkasa Steel, Siak Hulu Subdistrict, Kampar Regency, is due to the lack of optimal performance of workers to work on a production of goods and the lack of labor owned by the company at this time.*

**Keywords:** *Legal Protection, and Wages*

## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrahmanirrahim**

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT dan sholawatan dan salam tak lupa pula penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Besar kita Muhammad SAW, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”**.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan moral maupun materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau;

3. Bapak Prof. Dr. Thamrin.S., S.H., M.C.L., selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan serta meluangkan waktu untuk penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat;
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah.,S.H., M. H., selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan serta meluangkan waktu untuk penulis demi pembuatan skripsi yang penulis buat
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
6. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan selama penulis berurusan mengenai ke Administrasian;
7. Bapak-bapak dan Ibu-ibu staf dari perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam mencari dan mengumpulkan buku-buku referensi yang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
8. Kepada teman-teman angkatan 2014 yang telah bersedia memberikan motivasi dan semangat kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materil, penulis mengharapkan sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam perbaikan dan kesempunaan

penulisan. Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin Ya Allah Ya Rabbal Alamin

Pekanbaru, Agustus 2020  
Penulis

**Eka Fitri Karmila**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BAHWA SKRIPSI TIDAK PLAGIAT.....	IV
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	v
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSI.....	.vii
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU.....	viii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Tinjauan Pustaka.....	9
E. Konsep Operasional.....	18
F. Metode Penelitian.....	19
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	23
B. Tinjauan Umum Tentang Upah.....	30

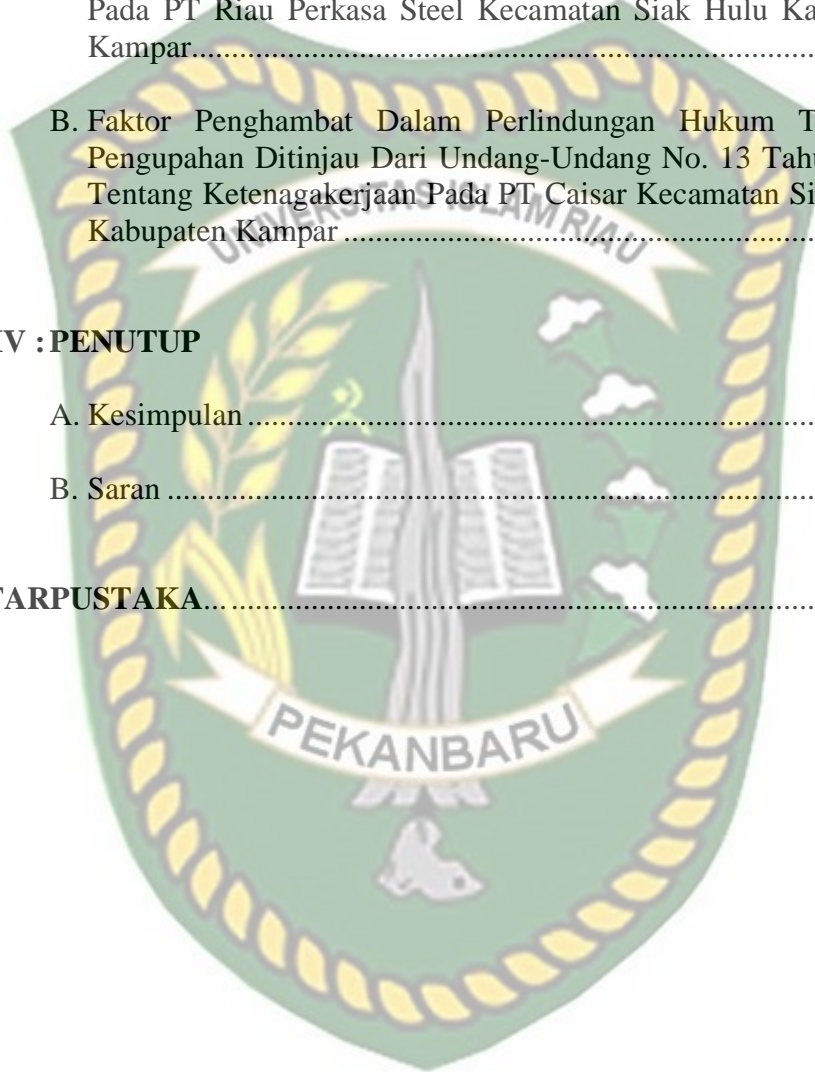
### **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.....	41
B. Faktor Penghambat Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Caisar Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....	59

### **BAB IV : PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	75

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
----------------------------	-----------



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan terhadap perkembangan bangsa Indonesia juga mempengaruhi peningkatan ketenagakerjaan. Dimana hal tersebut tidak dapat dipisahkan, terutama dalam hal perwujudan atas pembangunan yang didasarkan pada “Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Pembangunan ini dilakukan demi terlaksananya kesejahteraan bagi seluruh masyarakat dan dapat menciptakan suatu keadaan yang menyeluruh baik dalam peningkatan kehidupan setiap pekerja atau buruh demi terwujudnya kesejahteraan, keadilan, kemakmuran dan pemerataan dalam kehidupan masyarakat. (Thamrin.S, 2018: 11)

Sehingga untuk mewujudkan pembangunan tersebut, pemerintah memiliki kewajiban yang sangatlah penting terutama dalam hal ketenagakerjaan. Sebagaimana yang sudah diamanatkan pada “Pasal 27 ayat 2 menyebutkan: tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan itu sebagai bentuk jaminan yang diberikan pemerintah kepada seluruh masyarakatnya dalam pemenuhan pekerjaan. Selain hal tersebut pemerintah dengan kebijakannya terutama dalam “Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan: setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. (Thamrin.S, 2017: 83)

Pekerjaan merupakan sesuatu hal yang penting bagi setiap orang yang mana bertujuan demi pemenuhan kehidupannya dan untuk menciptakan kesejahteraan. Sehingga pekerjaan memiliki kedudukan yang penting untuk setiap orang untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Jika dimaknai pekerjaan merupakan inti dari kehidupan sebagai tujuan untuk menghasilkan materi. Maka dengan bekerja maka setiap orang dapat menjadikan hidupnya memiliki harga terutama bagi keluarganya. Sehingga akan keberadaan hal tersebut sudah selayaknya pekerjaan dijadikan sebagai suatu kepentingan yang mutlak dimiliki sebagai suatu hak setiap orang yang wajib orang lain hargai dan hormati. (Thamrin.S, 2018: 12)

Setiap manusia mempunyai kepentingan yang tidak sama dengan kepentingan manusia lainnya dalam menjalankan hidupnya. Dikarenakan perbedaan tersebut maka seseorang harus melakukan suatu pekerjaan sebagai bentuk pemenuhan. Pekerjaan yang dilakukan tidak hanya bisa dilakukan sendiri dengan adanya modal sendiri namun bisa bergantung kepada orang lain yang memiliki modal yang lebih besar. Namun bekerja dengan pihak lain maka konsekuensi yang harus diterima yaitu harus menghargai dan menghormati serta menjalankan segala sesuatu yang dieprintahkan atas suatu aturan yang telah ditetapkan dalam menjalankan pekerjaan.

Masyarakat sebagai bagian dari pendukung terbentuknya suatu negara, yang mana berhak untuk mendapatkan suatu pekerjaan di negaranya, hak ini jika dilihat dari dasar hukum negara indonesia maka dinyatakan pada “Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu, Tiap-tiap

warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Atas pernyataan aturan itu sudah jelas bahwasanya seseorang manusia berhak untuk memiliki suatu pekerjaan demi adanya pemenuhan kehidupan yang layak. Dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka sangatlah dibutuhkan pembiayaan. Sehingga untuk mendapatkannya maka seseorang haruslah melakukan suatu kegiatan dalam bentuk pekerjaan. Pelaksanaannya bisa saja dilaksanakan sendiri tanpa bantuan orang lain dan ada juga dengan adanya bantuan orang lain. Jika dilakukan dengan pihak lain maka akan menimbulkan suatu akibat hukum dimana adanya hubungan kerja diantara para pihak, biasanya hubungan kerja tersebut dilakukan dengan kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk kontrak pekerjaan. Kesepakatan tersebut berisikan mengenai kepentingan dari para pihak yang harus dijalankan dari seluruh aspek kegiatan pekerjaan.

Tidak dapat dipungkiri pembangunan yang dilaksanakan oleh negara Indonesia memiliki pengaruh terhadap kehidupan bangsa terutama kepada kehidupan masyarakat. Pembangunan tersebut tidak lain demi terwujudnya kesejahteraan rakyat diseluruh bidang terutama bidang ketenagakerjaan. Pemerintah telah mengupayakan untuk membuka tempat bagi setiap orang untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan aturan “Pasal 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan”, menetapkan yakni pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. “Memperdayakan dan mendayagunakan tenagakerja secara optimal dan manusiawi.
2. Memberi perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
3. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenagakerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenagakerja dan keluarga”.

Pembangunan ketenagakerjaan tidak dipungkiri memiliki permasalahan baik dari segi penyediaan tenaga kerja yang memiliki keahlian serta keterampilan. Untuk menghasilkan tenaga kerja tersebut dibutuhkan suatu pelatihan dan pendidikan yang bermutu. Agar tenaga kerja dapat mampu bersaing dengan tenaga kerja lainnya. Hal tersebut jika dilihat dari kebutuhan dari suatu pembangunan, namun jika dilihat dari pelaksanaannya maka permasalahan ketenagakerjaan yang tidak kalah pentingnya yaitu mengenai permasalahan pengupahan. Dimana masalah ini belumlah dapat menjadi suatu hal dapat dilindungi oleh pemerintah secara maksimal meskipun sudah ada kebijakan yang mengaturnya (Sutedi, 2011: 6) Ketenagakerjaan di Indonesia sangat erat kaitannya dengan penegakan supremasi hukum hal ini sangat penting sekali karena berdampak pada keberlangsungan hidup sosial di negara Indonesia. Ketenagakerjaan dan supremasi hukum berkaitan erat juga dengan pembangunan di Indonesia yaitu pembangunan dibidang sosial ketenagakerjaan dan pembangunan dibidang hukum.

Pembangunan nasional tersebut membutuhkan pengaturan yang mengatur secara komperhensif yang disebabkan pembangunan ini membutuhkan jangkauan yang menyeluruh terhadap hubungan pekerjaan yang dijalankan oleh masing-masing pihak. Dikarenakan hubungan tersebut memiliki kaitan yang tdaik dapat dipisahkan terutama terhadap pengusaha dengan pekerja. Pemerintah hanya sebagai bagian terluar dari hubungan pekerjaan yang mengawasi berjalannya kegiatan pekerjaan. Pengawasan tersebut juga dipengaruhi oleh adanya tantangan-tantangan yang kompleks mengingat banyaknya investor yang melakukan penanaman modal. Sehingga sangat membutuhkan adanya peran serta pemerintah, dimana peran ini sangat penting demi mewujudkan hubungan yang baik dan seimbang antara pengusaha dengan pekerja, terutama dalam upaya-upaya yang optimal yang salah satunya adalah mengeluarkan serangkaian produk undang-undang dengan tujuan sebagai pengatur kepentingan yang melingkupi hubungan kerja.

Produk undang-undang tersebut yang dijadikan sebagai jaminan dalam hubungan pekerjaan dapat diketahui bentuknya pada “Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”, yaitu dalam hal:

1. “Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan;
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 proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan”. (Wijayanti, 2010: 108)

Selain upah pekerja juga harus mendapatkan haknya seperti waktu istirahat atau waktu cuti, seperti perlindungan terhadap aturan norma kerja. norma kerja dalam hal ini bertujuan agar setiap pekerja mendapatkan kepastian terhadap hak yang harus dimilikinya. (Husni, 2000: 111)

Berdasarkan survey penulis dilapangan diketahui bahwa PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan peleburan dan penggilingan baja, yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 120 orang. Dimana diketahui dari salah satu pekerja di perusahaan tersebut yang merupakan buruh menyatakan bahwa para pekerja melakukan demo untuk menuntut kenaikan upah terutama dalam upah lembur, hal ini disebabkan upah tersebut masih tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Perusahaan hanya memberikan upah lembur sebesar Rp. 15. 000, (lima belas ribu) untuk 1 jam kerja, sedangkan buruh bekerja tambahan selama 4 jam.

Untuk lebih jelasnya permasalahan lembur pengaturannya terdapat pada “Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Dimana ketentuan tersebut mengatur mengenai lembur bagi pekerja yakni:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas maka berikut dapat juga dilihat aturan pelaksana dari waktu dan upah kerja lembur yang didasarkan pada “Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur”, yang menyatakan bahwasanya:

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam sehari dan 40(empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau waktu kerja padahari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Sehingga jika pelaku usaha yang memberikan pekerjaan kepada seseorang melebihi ketentuan yang ditetapkan tersebut, maka sesuai dengan “Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan” pengusaha harus melakukan sebagai berikut:

1. “ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”.

Jadi jika melihat fenomena ayang terjadi pada buruh atau pekerja di PT. Riau Perkasa Steel tersebut, maka dapat dikatakan upah lembur dengan waktu lembur yang dilakukan oleh buruh atau pekerja sangatlah tidak sesuai.

Atas fenomena yang terjadi dilapangan tersebut maka penulis uraikan sebuah judul yang akan diteliti yaitu “**Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang**

**Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16  
Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”.**

**B. Perumusan Masalah**

Sebagaimana fenomena yang telah penulis uraikan, maka penulis juga memberikan batasan terhadap masalah yang akan dikaji yaitu :

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?
2. Apa faktor Penghambat Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?

**C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

Berikut dapat dilihat yang menjadi tujuan atas penelitian yang akan penulis lakukan yakni:

1. Untuk Mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
2. Untuk Mengetahui Faktor Penghambat Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

## **2. Manfaat penelitian**

Selanjutnya penulis juga mengharapkan dari yang diteliti ini dapat dimanfaatkan yakni:

1. Untuk menambah ilmu serta wawasan penulis tentang besaran upah yang wajib diterima oleh pekerja.
2. Sebagai informasi yang dapat memberikan masukan kepada peneliti selanjutnya dalam membandingkan penelitiannya yang memiliki permasalahan yang sama dengan penulis.
3. Sebagai tambahan bahan panduan bagi masyarakat untuk memahami pentingnya permasalahan upah bagi pekerja.

## **D. Tinjauan Pustaka**

Pada dasarnya hukum memiliki fungsi sebagai perwujudan untuk melindungi yang bukan hanya segelintir orang saja namun diberikan kepada seluruh lapisan masyarakat. Agar dapat terlaksananya suatu perlindungan maka sangat dibutuhkan suatu pengaturan yang sistematis. Pada dasarnya perlindungan hukum adalah suatu bentuk pelaksanaan dari suatu aturan dalam melaksanakan fungsi dan tujuan hukum agar dapat menciptakan suatu tujuan hukum. Pada dasarnya perlindungan hukum merupakan tindakan untuk memberikan suatu hak untuk melindungi seseorang sebagaimana ketetapan yang telah diatur baik dalam hal melakukan pencegahan sebelum terjadinya suatu permasalahan, tetapi disaat

permasalahan tersebut sudah terjadi sehingga harus diselesaikan. Hal tersebut dilakukan demi terciptanya penegakan hukum (Putra, 1993: 118) Hukum bisa dimaknai sebagai aturan yang mengatur setiap orang untuk melakukan perbuatan ataupun tindakan di dalam kehidupannya. Sehingga dengan adanya hukum maka diharapkan kehidupan dapat berjalan dengan tertam dan tertib. Pada dasarnya hukum bertujuan untuk memberikan rasa aman, adil dan bermanfaat demi berlangsungnya kehidupan manusia.

Hukum merupakan sebagai suatu aturan yang mengatur kehidupan manusia terutama dalam hal perbuatan. Hukum merupakan keseluruhan dari aturan yang dipahami sebagai hakekat pemersatu peraturan yang ada. Sehingga setiap ketentuan yang telah diatur memiliki hakikat yang sama untuk dijadikan sebagai pedoman dalam memberikan suatu perlindungan bagi setiap orang. Atas hal tersebut maka setiap orang dapat memahami hubungan yang terbentuk diantara setiap peraturan yang ada. Sehingga untuk memahami mengenai hukum itu sendiri sangatlah diperlukan keterpahaman dikarenakan hakikatnya memang wajib dilaksanakan secara keseluruhan agar dapat dipahami dan diterima dengan baik (Kelsen, 2007: 3)

Indonesia Negara yang berlandaskan pada hukum atau disebut Negara hukum. Negara Hukum dimana hakekatnya hukum dituntut lebih tinggi dari kekuasaan, Negara harus melaksanakan roda pemerintahan berdasarkan aturan yang dibuat. Negara hukum yang diharapkan ialah negara yang mampu melakukan perjuangan demi tujuan kehidupan masyarakatnya, dengan memberikan rasa aman, sejahtera, adil dan merata kepada setiap kepentingan dari

warga negaranya. Dikarenakan masyarakat ang ada sebagai warga negara memiliki hak untuk dihormati dan dihargai serta berhak untuk memperoleh suatu pelindungan dari negaranya yaitu Indonesia . (Hariono, 2013: 5)

Dimana jika dilihat dar adanya suatu hak memperoleh perlindungan tersebut terutama menyangkut kepada perlindungan terutama dalam menjalankan setiap kepentingan yang ada dalam hidupnya. Sebagaimana yang juga disebutkan oleh Roscou Pound, dimana beliau menyatakan ada beberapa bentuk kepentingan yang dimiliki oleh manusia yang harus mendapatkan perlindungan, yaitu:

- a. Perlindungan terhadap kepentingan umum
- b. Perlindungan terhadap kepentingan dalam masyarakat
- c. Perlindungan terhadap kepentingan pribadi. (Thamrin.S, 2017: 36)

Sebagai suatu sarana atau alat maka hukum diciptakan sebagai pengatur hak serta kewajiban terhadap kepentingan setiap manusia. Selain itu hukum juga bertujuan demi perlindungan bagi subjek hukum demi terwujudnya hak dan kewajiban yang dilaksanakan denagn baik. Sehingga jika dihubungkan dengan kedudukan dari negara maka hukum bisa berfungsi demi sarana untuk melindungi warganya dari sikap pemegang kekuasaan yang mutla dan tirani . (Thamrin.S, 2017: 38)

Dahulunya masyarakat Indonesia mengenal sebutan hukum ketenagakerjaan dengan sebutan hukum perburuhan. Dimana dalam pengaturannya menjelaskan secara terperinci mengenai istilah-istilah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, sebagaimana “Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga

kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Kemudian menurut “Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Kemudian “Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, menjelaskan juga pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. (Wijayanti, 2010: 1)

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya belumlah memiliki makna yang seragam. Namun jika dilihat secara umum maka dapat diartikan, bahwasanya hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari peraturan yang memiliki pengaturan dalam menjangkau hubungan hukum diantara pelaku usaha, pekerja serta adanya pihak ketiga yakni berupa pemerintah ataupun organisasi pekerja. Jadi jika disimpulkan maka hukum ketenagakerjaan merupakan sebagai sarana pengatur bagi setiap orang yang berhubungan dalam wilayah hukum pekerjaan. Yang maka satu sama lainnya memiliki keterkaitan untuk menjalankan pekerjaan.. tetapi selain itu diperlukan juga adanya peran serta dari pemerintah untuk mengawasi setiap tindakan dalam pelaksanaan kegiatan hubungan kerja tersebut (Prinst, 1994:1)

Menurut Zainal Asikin, ada beberapa bentuk atau klasifikasi perlindungan terhadap tenaga kerja yakni:

1. “Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan”.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial ten

Sebelum diadakannya suatu pekerjaan maka setiap orang akan menjalankan suatu hubungan yang dinamakan dengan hubungan kerja, hubungan ini mengikat satu sama lainnya baik yang memberikan pekerjaan dengan yang akan melakukan pekerjaan. Sebagai pengikat yang harus memiliki suatu kepastian hukum bagi kedua belah pihak maka dibuatlah suatu kesepakatan kerja yang dituangkan dalam perjanjian. Perjanjian yang disepakati tersebut berisikan mengenai kepentingan yang harus dilakukan bagi setiap orang tanpa terkecuali, yang paling utama dalam hal upah yang harus diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha. (Febrianti, 2017: 87) jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan dari pekerjaan diawali dengan adanya perjanjian kerja yang menjadi pengikat dalam hubungan pekerjaan.

Dimana perjanjian tersebut pastilah berisikan suatu perintah yang mana pengusaha akan memberikan pekerjaan kepada setiap pekerja dengan memberikan upah sebagai balasannya, serta pekerja akan melakukan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya yang akhirnya akan menerima upah atas setiap tenaganya tersebut. Pada dasarnya setiap pekerja akan memiliki kedudukan yang lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha dikarenakan para pekerja berada pada perintah. Sehingga diharuskan untuk menghormati dan menjalankan setiap yang diperintahkan kepadanya, namun meskipun demikian pekerja tetaplah harus mendapatkan haknya sebagaimana yang telah disepakati dalam suatu perjanjian. (Toha, 1991: 9)

Jika dilihat dari adanya perjanjian kerja tersebut maka kedudukan yang dimiliki oleh pemberi kerja dan penerima kerja berada pada kesetaraan yang sama. Dikarenakan sama-sama memiliki hak dan kepentingan yang wajib untuk dijalankan. Sehingga atas hal tersebut setiap permasalahan yang akan terjadi sudah sewajarnya untuk diselesaikan dengan baik. Meskipun pengusaha memiliki kekuatan yang lebih besar dibandingkan dari pekerja, namun tanpa adanya pekerja maka pengusaha tidak akan dapat menjalankan setiap kegiatan ataupun usahannya. Sehingga perkembangan dan kemajuan dari usaha bergantung kepada pekerja. (Shalihah, 2017: 151) Dengan demikian setiap pengusaha dan pekerja tunduk kepada perjanjian kerja yang telah dibuat, dikarenakan perjanjian tersebut dapat dijadikan sebagai suatu peraturan yang mengatur bagi para pihak, sehingga para pihak dapat menghargai dan mematuhi setiap ketentuan yang telah tercantum

dan disepakati secara bersama-sama dengan rasa tanggung jawab yang penuh untuk mewujudkannya.

Aturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dijadikan sebagai sarana pelindung bagi pelaku usaha dan paling utama bagi pekerja. Dikarenakan pengaturan tersebut dapat memberikan jaminan secara utuh kepada pekerja. Hal ini dikarenakan meskipun sudah adapun aturan yang mengatur untuk melindungi hak dan kepentingan dari pekerja tetapi tidak menutup kemungkinan pekerja masih banyak yang dirugikan oleh pelaku usaha, yang disebabkan pelaku usaha tidak menjalankan sebagaimana yang telah ditetapkan demi keberlangsungan hak dan kepentingan dari pekerja. Sehingga selain adanya pengaturan tersebut maka sangat dibutuhkan juga adanya intervensi diluar dari hubungan kerja yang dilaksanakan oleh penguasa dengan pekerja, yakni pemerintah serta suatu organisasi buruh.

Pelaksanaan dari pekerjaan dapat terjadi suatu permasalahan, baik dari segi pekerja maupun dari pengusahanya. Jika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan dalam suatu pekerjaan dalam suatu perjanjian pekerjaan, maka akan ada dasar untuk melakukan pertanggungjawaban, dengan cara memberikan ganti rugi. Ganti rugi tersebut merupakan suatu nilai yang didapatkan oleh seseorang yang telah mengalami suatu kejadian di dalam pelaksanaan pekerjaan, yang mana dapat berupa uang ataupun jaminan kesehatan lainnya. Sehingga jaminan tersebut dapat dimanfaatkan sebagai bentuk ganti rugi yang dialami oleh setiap orang.

Menurut Satrio melihat bahwa unsur-unsur ganti rugi adalah :

- a. Sebagai pengganti daripada kewajiban prestasi perikatannya; untuk mudahnya dapat kita sebut “prestasi pokok” perikatannya, yaitu apa yang ditentukan dalam perikatan yang bersangkutan, atau
- b. Sebagian dari kewajiban perikatan pokoknya, seperti kalau ada prestasi yang tidak sebagaimana mestinya, tetapi kreditur mau menerimanya dengan disertai penggantian kerugian, sudah tentu dengan didahului protes atau disertai ganti rugi atas dasar cacat tersembunyi.
- c. Sebagai pengganti atas kerugian yang diderita oleh kreditur oleh karena keterlambatan prestasi dari kreditur, jadi suatu ganti rugi yang dituntut oleh kreditur di samping kewajiban perikatannya ;
- d. Kedua-duanya sekaligus; jadi sini dituntut baik pengganti kewajiban prestasi pokok perikatannya maupun ganti rugi keterlambatannya. (Satrio, 1999: 147)

Pada umumnya ganti rugi diperhitungkan dalam sejumlah uang tertentu.

*Hoge Raad* malahan berpendapat, bahwa penggantian “ongkos, kerugian, dan bunga” harus dituangkan dalam sejumlah uang tertentu. Namun jangan menjadi rancu; kreditur bisa saja menerima penggantian *in natura* dan membebaskan debitur. Yang tidak dapat adalah bahwa debitur menuntut kreditur agar menerima ganti rugi dalam wujud lain daripada sejumlah uang.

Pitlo berpendapat bahwa undang-undang tidak memberikan dasar yang cukup kuat untuk dikatakan, bahwa tuntutan ganti rugi hanya dapat dikemukakan dalam sejumlah uang tertentu. Alasan pokoknya sebenarnya adalah bahwa

berpegang pada prinsip seperti itu banyak kesulitan-kesulitan dapat dihindarkan. Anehnya, kalau ganti rugi itu berkaitan dengan *onrechtmatige daad*, maka syarat “dalam wujud sejumlah uang” tidak berlaku, karena *Hoge Raad* dalam kasus seperti itu membenarkan tuntutan ganti rugi dalam wujud lain. (Satrio, 1999: 153) Walaupun demikian hal itu tidak berarti, bahwa untuk setiap tuntutan ganti rugi kreditur harus membuktikan adanya kepentingan yang mempunyai nilai uang. Hal itu akan tampak sekali pada perikatan untuk tidak melakukan sesuatu, dimana pelanggarannya biasanya menimbulkan kerugian yang sebenarnya tidak dapat dinilai dengan uang.

Menurut pandangan Zaeni Asyhadie ” Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan”. Selain itu juga perlindungan yang sangatlah penting juga mengenai upah, dikarenakan upah sebagai pengikat hubungan kerja dinantara pekerja dengan pengusaha. Upah jika dilihat peruntukannya bagi pekerja maka upah merupakan tujuan yang diutamakan pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Sehingga untuk memberikan perlindungan kepada pekerja maka pemerintah wajib melakukan ontervensi dalam hal penentuan upah ini.

Intervensi pemerintah tersebut yang didasarkan kepada suatu kebijakan untuk menetapkan upah yang sesuai bagi pekerja. Tetapi hal ini masih menimbulkan permasalahan dikarenakan upah minimum ini tidak memiliki keseragaman disetiap daerah. Hal ini dikarebakan untuk melakukan penetapan

terhadap upah ini harus dilalui dengan adanya perhitungan dan pertimbangan menyeluruh dikarenakan disetiap daerah kabupaten maupun kota tidaklah sama dalam penghasilan yang diterima oleh daerah. Sehingga meskipun demikian pemerintah tetap mengupayakan agar upah yang diterima oleh pekerja dapat memberikan kesejahteraan bagi kehidupannya, sehingga hal tersebut tetaplah menjadi pertimbangan yang penting untuk diterima oleh masyarakat.. (Sutedi, 2011: 142)

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

Agar tidak terjadi kekeliruan atau kesalahpahaman dalam memahami yang akan penulis teliti dari permasalahan yang sudah ditetapkan, maka penulis menjabarkan hal-hal yang berhubungan dengan judul yang akan diteliti tersebut yakni:

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Pengupahan menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah berarti proses, perbuatan atau cara memberi upah. (Tim Primapena, 2009: 789)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah Peraturan Perundang-Undangan Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang ini merupakan Undang-Undang terbaru dalam hal ketenagakerjaan yang dimiliki oleh Indonesia.

## **F. Metode Penelitian**

Metodologi yang dianggap paling sesuai dengan keadaan objek yang akan diteliti dalam permasalahan yang penulis telah tetapkan antara lain:

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

Penelitian yang penulis lakukan ialah penelitian yang berjenis *observational research*. Dimana penelitian ini dilakukan secara survey ataupun dilakukan peninjauan secara langsung ke tempat atau lokasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memakai wawancara dan kuisioner sebagai alat dalam pengumpul data. (Syafrinaldi, 2010: 14)

Selanjutnya penelitian ini bersifat deskriptif, yakni penulis memberikan gambaran secara terang dan terperinci mengenai pelaksanaan dan faktor penghambat dalam dari perlindungan Hukum terhadap pengupahan bagi pekerja di PT Riau Perkasa Steel.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah Pada PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Alasannya dikarenakan penulis ingin mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap upah pekerja Pada PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

### **3. Populasi dan Responden**

Populasi merupakan objek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang ditetapkan oleh penulis. (Sunggono, 2005: 80) Sampel merupakan sebagian dari

himpunan populasi yang dapat dijadikan subjek dari penelitian. (Sunggono, 2005: 119) Responden adalah seseorang yang ditetapkan untuk dijadikan sebagai pihak di dalam penelitian.

Berikut para pihak yang dibutuhkan untuk mendapatkan data penelitian yakni antara lain:

**Tabel 1.1**  
**Populasi dan Sampel**

No	Nama Sumber	Populasi	Sampel	Persentase	Keterangan
1.	HumasPT Riau Perkasa Steel	1	1	100%	Sensus
2.	Pekerja	120	25	45%	<i>purposif sampel</i>
	Total	121	26	-	-

Berdasarkan tabel I.1 tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa dalam pengumpulan data Humas PT Riau Perkasa Steel dilakukan dengan wawancara dengan metode pengambilan sampel secara sensus sedangkan pengambilan data terhadap Pekerja dilakukan dengan kuisisioner, dan adapun metode pengambilan sampelnya adalah mempergunakan teknik *purposif sampel* yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dianggap relevan atau dapat mewakili objek yang akan diteliti. (Singarimbun, 2012: 172)

#### 4. Data dan Sumber Data

Berikut juga penulis memaparkan beberapa yang dijadikan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan yang diteliti, yaitu:

a. Data Primer

Merupakan data berasal dari responden yang didapatkan langsung dari tempat penelitian yang didasarkan kepada pertanyaan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan terhadap pekerja.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang dihasilkan dari bahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum

## 5. Alat Pengumpul Data

Dalam melakukan pembahasan yang penulis teliti, maka penulis mempergunakan alat yang dijadikan pengumpul data dilapangan yakni:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan sarana yang dibutuhkan demi memperoleh keterangan dari pihak yang dijadikan sebagai responden yang mana keterangan tersebut dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan yang telah disediakan terlebih dahulu. Dimana pertanyaannya berbetuk pilihan yang akan diisi oleh setiap responden terpilih yang bisa dilakukan secara tertutup ataupun terbuka. Tergantung kepentingan yang penulis butuhkan.

b. Wawancara

Merupakan suatu porses yang dilaksanakan secara langsung terhadap responden yang telah terpilih untuk menghasilkan dan menjawab permasalahan dalam penelitian.

**6. Analisis Data dan Penarikan Kesimpulan**

Data yang dihasilkan dari kuisisioner dan wawancara kemudian dikumpulkan serta diklasifikasikan menurut bentuk dan sifatnya. Setelah terkumpul kemudian diolah secara persentase. Setelah diolah kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan uraian kalimat. Selanjutnya dianalisis dan dihubungkan dengan teori dan pendapat sarjana hukum serta didasarkan kepada peraturan yang berlaku kemudian disimpulkan secara induktif yaitu dari keadaan yang khusus kepada hal yang umum. dalam kesimpulan yang khusus adalah peraturan perundang-undangan serta peraturan daerah yang disesuaikan pada lokasi tempat peneliti melakukan penelitian baik berupa subjek dan objek penelitian sedangkan Yang termasuk dalam kesimpulan secara umum adalah analisis yang dapat dihubungkan dengan teori dan pendapat para ahli yang utama kedalam tinjauan kepustakaan.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan merupakan sebagai alat atau instrumen untuk berlandung dari suatu tindakan yang dilakukan seseorang. Sedangkan jika dilihat makna dari hukum, maka dapat dikatakan sebagai keseluruhan ketentuan yang mengatur tindakan seseorang yang bersifat tertulis ataupun bersifat tidak tertulis, dimana aturannya bertujuan demi terciptanya ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat. Dimana setiap ketentuan tersebut wajib dijalankan dihormati oleh setiap masyarakat. Menurut Sudikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan hukum adalah kumpulan peraturan atau kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang, dan normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan atau harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melakukan kepatuhan pada kaedah-kaedah. (Mertokusumo, 1991: 38)

Hukum menurut J.C.T. Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto adalah Peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib. Menurut R. Soeroso. Hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai

sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya. (Kansil, 2002: 38)

Perlindungan hukum atau “*legal protection*” yang lazimnya dikenal dalam bahasa Inggris, kemudian “*rechtsbecherming*” pada bahasa Belanda. Meskipun jika dilihat dari bahasanya maka dapat mempunyai makna yang berbeda tetapi artiannya tetaplah menyatakan mengenai “perlindungan hukum”. Pengertian terhadap perlindungan hukum tidak lah banyak namun ada beberapa ahli yang memaknainya salah satunya yaitu menurut Harjono, yang mana beliau menyatakan bahwasanya:

“Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.” (Harjono, 2008: 1)

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Perlindungan Hukum menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.

Perlindungan hukum merupakan suatu keadaan untuk mengupayakan adanya tindakan untuk melindungi masyarakat atas tindakan kesewenang-wenangan dari pihak yang memiliki kekuasaan yang besar sehingga melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku demi terwujudnya tata tertib dan rasa aman. Sedangkan Philipus M. Hadjon menyatakan yang pada intinya, perlindungan hukum dimaknai sebagai bentuk pertolongan yang wajib dilakukan kepada setiap subjek hukum dengan langkah melindungi yang didasarkan kepada aturan hukum. Jadi jika diperhatikan dari pengertian diatas maka adapun penyusun dari perlindungan hukum antara lain adanya subyek hukum, obyek yang akan dilindungi serta alat yang digunakan sebagai instrument mencapai suatu perlindungan. (Hadjon, 2011: 10)

Sehingga dari makna yang telah disebutkan dapat dimaknai, perlindungan hukum merupakan keseluruhan tindakan untuk mengupayakan memberikan linudngan kepada manusia dalam menjalankan serta melakukan tindakan dalam kehidupannya

Pemerintah memberikan jaminan kepada masyarakat sebagai bentuk perlindungan atas hak dan kewajiban yang harus dimiliki berdasarkan adanya ketentuan dan aturan hukum yang berlaku. Perlindungan hukum adalah upaya melindungi secara hukum terhadap jiwa raga, harta benda seseorang dan Hak Asasi Manusia (HAM), yang terdiri dari hak untuk hidup, hak kemerdekaan, hak beragama dan lain sebagainya. Jadi pelanggaran hukum apapun yang dilakukan terhadap hal-hal tersebut diatas akan dikenakan sanksi hukum/hukuman.

Perlindungan hukum dapat diartikan perlindungan oleh hukum atau perundang-undangan menggunakan pranata dan sarana hukum. Ada beberapa cara perlindungan secara hukum, antara lain sebagai berikut :

1. Membuat peraturan (*by giving regulation*), yang bertujuan untuk:
    - a. Memberikan hak dan kewajiban;
    - b. Menjamin hak-hak para subyek hukum
  2. Menegakkan peraturan (*by the law enforcement*) melalui:
    - a. Hukum administrasi Negara yang berfungsi untuk mencegah (*preventif*) terjadinya pelanggaran hak-hak masyarakat, dengan perijinan dan pengawasan.
    - b. Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi (*repressive*) setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman;
    - c. Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak (*curative, recovery*), dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.
- (Sasongko, 2007: 31)

Tindakan yang digunakan untuk melindungi setiap individu maupun yang berbadan hukum merupakan suatu tindakan dari adanya perlindungan hukum. Perlindungan tersebut tetap didasarkan kepada adanya instrument yang diberlakukan dan ditetapkan oleh pemerintah. Dimana didalam pengaturannya memiliki daya paksa serta adanya sanksi jika yang melanggarnya. Pada dasarnya untuk diketahui maka perlindungan hukum dapat dibagi menjadi:

a. Perlindungan Hukum yang bersifat Preventif

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan pemerintah yang bertujuan sebagai pencegah terjadinya suatu permasalahan. Tindakan pencegahan ini dilakukan sebelum adanya tindakan yang bersifat melanggar.

b. Perlindungan Hukum yang bersifat Represif.

Merupakan tindakan yang dilakukan dalam penyelesaian suatu permasalahan. Tindakan ini dapat diberikan dalam bentuk pemberian sanksi. Sehingga dapat dilihat bahwa perlindungan ini dilaksanakan setelah dilakukannya suatu permasalahan yang dilanggar. (Sasongko, 2007: 21)

Perlindungan hukum menurut Philipus, yakni: selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi perkerja terhadap pengusaha.

Pemerintah dengan kebijakannya selalu mengupayakan adanya perlindungan kepada warga negaranya, adapun bentuk perlindungannya yang telah diupayakan pemerintah kepada setiap masyarakat yakni dapat dilihat dari aturan dasar Negara Indonesia berupa UUD RI 1945. Sehingga dengan adanya

ketentuan tersebut juga wajib diberlakukan kepada peraturan lainnya untuk memberikan aturan yang bertujuan untuk melindungi kepentingan bagi orang banyak.

Menurut Satjipto Rahardjo, menyatakan bahwasanya perlindungan hukum ialah tindakan mengupayakan melindungi setiap kepentingan yang dimiliki oleh setiap orang dengan jalan pengalokasian dari adanya kekuasaan. (Rahardjo, 2003: 121) Selanjutnya Setiono juga berpendapat yaitu perlindungan hukum merupakan sebagai salah satu perbuatan yang diupayakan sebagai wadah untuk mengayomi masyarakat atas adanya tindakan yang melanggar ketentuan yang dilakukan oleh setiap orang, hal ini diwujudkan agar terciptanya rasa tertib dan aman sehingga setiap orang dapat merasakan kepentingan yang akan diterimannya.

Pada dasarnya diketahui bahwa perlindungan hukum dilatarbelakangi oleh adanya suatu aturan yang mengatur setiap kepentingan yang ada pada kehidupan manusia. Sehingga dari hal tersebutlah yang menjadi bentuk tujuan setiap aturan untuk memberikan upaya untuk melindungi setiap orang. Selain itu untuk mewujudkan suatu perlindungan maka sangat dibutuhkan suatu hukum yang berfungsi sebagai perwujudan dari suatu system yang mudah dipahami oleh kehidupan masyarakat. (Rasjidi & Putra, 2003: 118) kemudian Sunaryati Hartono juga berpendapat hukum sebagai suatu kebutuhan yang diperlukan bagi setiap manusia yang kedudukannya tidak memungkinkan keberadaannya di dalam tatanan kehidupan.

Usaha untuk memperoleh suatu perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh setiap orang ialah tidak lain untuk menciptakan suatu tata tertib dan keseimbangan dari aturan hukum yang hendak mencapai suatu tujuan hukum itu sendiri. Namun untuk melakukan pelaksanaannya tersebut sangatlah sulit sehingga hal tersebut merupakan suatu usaha yang diharapkan agar berjalan dengan sejalan sehingga perlindungan hukum dapat dilakukan dengan baik. (Hartono, 2001: 29)

Setiap individu memerlukan hukum sebagai suatu tolak ukur benar atau salah dalam melakukan kegiatannya sehari-hari, baik dalam pergaulan antar individu maupun dalam kehidupannya bermasyarakat dan bernegara. Tolak ukur benar atau salah itu sendiri diperlukan untuk dapat tercipta rasa aman dan perlindungan bagi setiap pihak dalam melakukan hubungan hukum. Hukum adalah suatu tata perbuatan manusia, “tata perbuatan” mengandung arti suatu sistem aturan. Hukum bukan satu peraturan semata, seperti kadang-kadang dikatakan demikian. Hukum adalah seperangkat peraturan yang dipahami dalam satu kesatuan yang sistemik. Tidak mungkin untuk memahami hakikat hukum hanya dengan memperhatikan satu peraturan saja. Hubungan yang mempersatukan berbagai peraturan khusus dari suatu tata hukum perlu dimaknai agar hakikat dapat dipahami. Hanya atas dasar pemahaman yang jelas tentang hubungan-hubungan yang membentuk tata hukum tersebut bahwa hakikat hukum dapat dipahami dengan sempurna. (Kelsen, 2007: 3)

Hukum dalam bentuk penampakkannya dapat dilihat dari berbagai wujud tertulis maupun dilihat dari wujud yang tidak tertulis yang berkembang dari dan dalam kehidupan masyarakat itu sendiri. Hukum tertulis adalah hukum ditegaskan secara

eksplisit termuat pada ketentuan yang berlaku serta yang telah sah dan disahkan oleh pihak yang berwenang sedangkan hukum tidak tertulis merupakan aturan yang menajdi suatu kebiasaan dalam kehidupan masyarakat yang tercermin dalam hukum adat. Dimana Hukum adat itu merupakan suatu kaedah dimana menyangkut suatu masalah yang akan selalu dihadapi oleh bangsa dan Negara, terutama dalam pembentukan kerangka hukum nasional.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Upah**

### **1. Pengertian upah**

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.(Irsan.dkk, 2016: 188)

Buruh mendapat upah apabila ia melakukan atau dianggap melakukan pekerjaan. Oleh karena itu kontinuitas penerimaan upah bagi buruh harus diperhatikan. Selama buruh melakukan pekerjaan, memang ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Hal ini menjadi penting karena buruh tidak selamanya dapat secara kontinu/berkelanjutan melakukan pekerjaan, misalnya karena sakit, cacat dan karena usia tua.

Berdasarkan ketentuan “Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah” menyatakan bahwa;

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Kemudian ketentuan “Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” menyebutkan bahwasanya:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas suatu hubungan kerja dan juga tujuan utama dari seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum ataupun satu perusahaan. Upah merupakan salah satu hak normatif buruh. Upah yang diterima oleh buruh merupakan bentuk “prestasi” dari pengusaha ketika dari buruh itu sendiri telah memberikan “prestasi” pula kepada pengusaha yakni suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Karena merupakan hak normatif maka peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan memuat pula sanksi pidana bagi pengusaha yang mengabaikan peraturan perundangan terkait dengan masalah pengupahan dan perlindungan upah.

Berdasarkan aturan “Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah” menyatakan bentuk upah;

1. “Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang.
2. Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25 % (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima”.

Bilamana dipandang dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan:

1. Upah Nominal, yaitu jumlah yang berupa uang, dan
2. Upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Bagi semua pekerja yang penting adalah upah riil, karena dengan upah riil buruh harus mendapatkan barang keperluan sehari-harinya bagi keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak akan mempunyai arti bagi dirinya, jika kenaikan upah itu diikuti dengan naiknya harga barang-barang tertentu terutama sembako. Turunnya harga-harga merupakan kenaikan upah riil bagi buruh, sedangkan naiknya harga barang-barang adalah merupakan penurunan upah riil, walaupun upah nominalnya tetap.

Namun kalau ditinjau dari sudut dilihat dari bentuk, maka dapat dilihat perbedaan makna dari upah yakni:

1. Upah dalam bentuk uang.
2. Upah dalam bentuk barang, termasuk pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa, dan sebagainya.

Pemerintah menjalankan setiap kewenangannya dan kekuasaannya diperuntukkan demi kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah membutuhkan suatu kebijakan sebagai sarana pengatur, begitu pula dalam bidang ketenagakerjaan, dimana kedudukan paling dibutuhkan dalam bentuk dilindungi pada kebijakan yakni berupa pengupahan. Permasalahan dari suatu ketentuan yang sangat penting untuk dilindungi dikarenakan dengan adanya pengupahan maka setiap orang dapat menjalani kehidupannya. Pengupahan sebagai kebijakan dari pemerintah yang didasarkan kepada suatu ketetapan yang didasarkan kepada kebijakan aturan ketenagakerjaan yakni seperti yang dituangkan dalam “Pasal 88 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, kebijakan tersebut dalam hal:

1. “Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
5. Upah menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan pemotongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan”

Bentuk kebijakan tersebut merupakan suatu bentuk penetapan terhadap pengupahan yang harus didasarkan kepada kelayakan dalam pemenuhan kebutuhan hidup, yang mana tetap mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Tata cara penyesuaian ketetapan upah minimum diatur dalam Permenaker No. Per-05/Men/1989. Surat Edaran menteri Tenaga Kerja RI

No. SE-07/MEN/m 1990 tanggal 02 Agustus 1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah menyebutkan bahwa:

1. Pengertian komponen adalah:

- a. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran-pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah, dan lain-lain.

2. Pengertian pendapatan Non-upah adalah:

1. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata diberikan perusahaan karena hal-hal yang bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya), pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lainnya)
2. Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

3. Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

## 2. Berbagai Macam Sistem Upah

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai macam system upah, antara lain:

### 1. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem upah ini, upah ditentukan berdasarkan jangka waktu buruh melakukan pekerjaan:

- a. Untuk tiap jam diberikan upah per jam
  - b. Untuk bekerja diberi upah harian
  - c. Untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan
  - d. Untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan
- ### 2. Sistem upah potongan (*payment by result*)

Merupakan sistem pengupahan yang sifatnya mengganti upah jangka waktu, di mana jika suatu pekerjaan tidak menghasilkan atau sama sekali belum dapat melakukan pemenuhan terhadap suatu target yang diharapkan maka upah yang akan diterima oleh pekerja akan dipotong. Oleh karena itu sistem ini penerapannya bilamana suatu pekerjaan tidak memnuhi target dan hasil yang memuaskan sehingga ada standar ukuran yang digunakan untuk memberikan upah terhadap etiap pekerja. Pada dasarnya system ini sangatlah merugikan bagi pekerja sehingga system ini sangatlah tidak harus dipergunakan oleh pemberi kerja.

### 3. Sistem upah permufakatan

Merupakan hal yang berpandangan kepada upah potongan terhadap pelaksanaan pekerjaan tertentu yang dilihat dari hasilnya juga. Upah ini diberikan dalam bentuk tertentu dalam menjalankan suatu pekerjaan dimana pekerjaan dilakukan dalam bentuk kelompok dan tidak dijalankan sendiri. Biasanya upah semacam ini dibicarakan terlebih dahulu antara sekumpulan buruh dengan majikan dan majikan hanya membayar sejumlah uang yang dimufakati bersama.

### 4. Sistem skala upah berubah (*sliding scale*)

Pada sistem semacam ini terdapat hubungan antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara semacam ini dapat dilakukan oleh perusahaan yang harga barang dari hasil perusahaannya untuk bagian terbesar atau seluruhnya tergantung pada harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun tergantung pada naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan di luar negeri. Inilah yang dapat menimbulkan sengketa dengan buruh, karena kalau harga pasaran luar negeri turun maka upah buruh juga akan turun, padahal buruh sudah biasa menerima upah tertentu. Biasanya cara pengupahan semacam ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris.

### 5. Upah indeks

System ini berpandangan kepada skala naik turunnya suatu indeks pembiayaan dalam kehidupan. Sehingga yang mengukur pengupahan ini ialah suatu indeks.

#### 6. Sistem pembagian keuntungan

System ini diterima oleh setiap pekerja disaat pelaku usaha memephritungkan keuntungan ang telah diperolehnya dari suta pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjanya, sehingga atas keuntungannya tersebut maka pekerja akan memperoleh keuntungan tersebut. System ini kurang populer di kalangan majikan, karena mereka beranggapan bahwa keuntungan perusahaan adalah imbalan bagi risiko yang dihadapi oleh perusahaan dan menjadi tanggungan majikan, buruh tidak ikut menanggung bilamana perusahaan menderita kerugian.

#### 7. Sistem *Co-Partnership*

Sistem dimana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi persero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh, ia akan menerima pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan. Sistem ini sekarang banyak dijalankan di USA dan banyak Negara maju lainnya.

Kemudian juga dapat diketahui system pengupahan yang ada di Negara Indonesia yakni system tersebut antara lain:

##### 1. Upah didasarkan kepada waktu

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang.

Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan.

Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari atau per minggu.

##### 2. Upah menurut satuan hasil

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per

satuan panjang, atau per satuan berat. Misalnya upah pemetik daun teh dihitung per kilogram.

3. Upah borongan

Menurut sistem ini pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah, dll. Upah model ini harus jelas bukan hanya besarnya upah yang disepakati, tetapi juga berapa lama pekerjaan yang ditugaskan kepada penerima borongan harus selesai.

4. Sistem bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja. Sistem bonus ini lebih-lebih akan terlaksana jika majikan berjiwa dermawan.

5. Sistem mitra usaha

Dalam sistem ini pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat ditingkatkan menjadi hubungan antara perusahaan dan mitra kerja. Contoh sederhana dari sistem ini adalah koperasi.

Pengusaha wajib membayar upah dengan ketentuan “Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, menyatakan:

1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Sakit tersebut harus disertai dengan keterangan dokter. Maka pengupahan yang akan diterima oleh pekerja/buruh tersebut:
  - a. Untuk empat bulan pertama, dibayar 100% dari upah
  - b. Untuk empat bulan kedua, dibayar 75% dari upah.
  - c. Untuk empat bulan ketiga, dibayar 50% dari upah
  - d. Untuk bulan selanjutnya, dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
3. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istrinya melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah:
  - a. Pekerja/buruh yang menikah, dibayar untuk selama tiga hari
  - b. Menikahkan anaknya, dibayarkan untuk selama dua hari
  - c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
  - d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
  - e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayarkan untuk selama dua hari

- f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama dua hari.
  - g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama satu hari.
4. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara, ialah melaksanakan kewajiban Negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan (misalnya wajib bela Negara). Pembayaran upah kepada pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap Negara dilaksanakan apabila:
    - a. Negara tidak melakukan pembayaran (Negara tidak memberikan gaji)
    - b. Negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima pekerja/buruh, dalam hal ini maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.
  5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya (misalnya naik haji, umroh)
  6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
  7. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
  8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha, dan
  9. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. (Irsan.dkk, 2016: 199-200)

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **A. Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar**

Sebagai bentuk jaminan yang diberikan terutama oleh pemerintah kepada setiap masyarakatnya haruslah didasarkan kepada suatu kebijakan yang berlaku dan dapat diterapkan. Hal tersebut terutama dalam hal bidang ketenagakerjaan, yang mana aturan yang mengatur dapat memberikan suatu perlindungan yang menyeluruh bagi setiap masyarakatnya yang sedang menjalankan suatu pekerjaan. Perlindungan kerja memiliki tujuan yang penting demi memberikan jaminan terhadap pekerja yang didasarkan kepada suatu sistem.

Berdasarkan “Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, telah menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat”. Sehingga dari pernyataan tersebut telah dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang ada pada aturan ketenagakerjaan sudah memberikan jaminan terhadap setiap pekerja.

Kemudian dapat juga dilihat dari “Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik”. Jadi dari ketentuan tersebut maka pemerintah telah mengharuskan bahwasanya tidak ada yang boleh membeda-bedakan keberadaan dari setiap orang untuk mendapatkan suatu pekerjaan.

Pekerja atau Buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum, namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha. Demikian pula sebaliknya.

Tujuan dari adanya hukum ialah tidak lain agar hukum dapat memberikan suatu kepastian kepada setiap orang ataupun masyarakat secara menyeluruh. Sehingga jika hukum dapat dijalankan maka keberadaan setiap orang akan dapat dirasakan aman, tentram dan sejahtera. Tetapi jika hukum tidak dapat

dilaksanakan maka pastinya akan menimbulkan suatu permasalahan. Atas hal tersebut hukum harus dapat ditegakkan dan dihormati bagi setiap orang. Terutama dalam hal ketenagakerjaan, hukum juga memiliki posisi yang penting untuk dihormati dan dijalankan dikarenakan dengan adanya hukum maka setiap hubungan yang terikat dapat terlaksana dengan maksimal tanpa terjadi suatu permasalahan. Dikarenakan hubungan tersebut dijalankan berdasarkan adanya suatu kesepakatan bersama yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan segala yang menjadi perintah dari penguasa.

Pada bidang ketenagakerjaan terjalin suatu hubungan diantara pengusaha dengan pekerja. Hubungan tersebut merupakan hubungan yang didasarkan adanya suatu kepentingan bagi kedua belah pihak untuk memberikan hak dan kewajiban masing-masingnya. Hubungan kerja lazimnya dilakukan dengan adanya suatu perjanjian, yang mana perjanjian tersebut dijadikan sebagai peraturan khusus diantara pengusaha dan pekerja. Sehingga wajib untuk dihormati dan dihargai oleh masing-masing pihak. Untuk memberikan suatu kepastian dalam menjalankan hak dan kepentingan maka perjanjian kerja tersebut sangatlah dibutuhkan untuk dilaksanakan agar para pihak tidak melakukan tindakan yang sewenang-wenang atas kedudukan yang dimilikinya. Tetapi biasanya perjanjian tersebut diperuntukkan kepada pekerja dikarenakan jika dilihat dari kedudukannya maka pekerja memiliki kekuasaan yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha.

Kesepakatan yang dilakukan diantara pengusaha dan pekerja yang dituangkan pada perjanjian kerja paling penting berisikan mengenai pengupahan. Dikarenakan upah memiliki posisi yang sangat penting sebagai bentuk pelaksanaan dari suatu pekerjaan. Upah dijadikan sebagai tujuan akhir dari pelaksanaan pekerjaan. Dikarenakan dengan upah maka setiap orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memberikan suatu kepastian hukum terhadap upah tersebut maka sangatlah diperlukannya suatu intervensi dari pemerintah yang dapat mewujudkan pengupahan yang sesuai dan seimbang dengan kehidupan pekerja. Dikarenakan upah tersebut haruslah layak untuk diterima oleh pekerja dan dapat mencukupi segala kepentingan yang dibutuhkan oleh pekerja. Sehingga untuk hal itu maka dibutuhkan pertimbangan khusus untuk memperhitungkan segala sesuatu demi mewujudkan kesejahteraan. Tanpa adanya intervensi dari pemerintah maka apstinya penugusaha akan melakukan tindakan yang tidak wajar dalam pemberian upah.

Sebagaimana yang ditegaskan bahwa seseorang melakukan pekerjaan memiliki tujuan demi untuk mendapatkan penghasilan. Penegasan ini sesuai dengan “Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Penghasilan yang diharapkan seseorang dalam pelaksanaan kerja tersebut ialah tidak lain berupa upah, sesuai dengan “Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang

ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Adapun hasil keterangan dari para Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tentang pemahaman mengenai syarat-syarat dan ketentuan kerja di dalam perjanjian kerja dalam penentuan upah kerja yang ditetapkan perusahaan, yang bisa diketahui dibawah ini:

**Tabel III.1**  
**Pemahaman Mengenai Syarat-Syarat Dan Ketentuan Kerja Di Dalam Perjanjian Kerja Dalam Penentuan Upah Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan**

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Memahami	25	100%
2	Tidak Memahami	-	-
	Jumlah	25 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui pemahaman mengenai syarat-syarat dan ketentuan kerja di dalam perjanjian kerja dalam penentuan upah kerja yang ditetapkan perusahaan adalah memahami, dimana dinyatakan oleh para pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dengan menjawab yaitu sebanyak 25 orang dari responden 25 orang atau sebanyak 100%. Jadi setiap pekerja memahami syarat-syarat dan ketentuan kerja di dalam perjanjian kerja dalam penetapan upah yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Humas PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, bahwa pemahaman karyawan mengenai syarat-syarat dan ketentuan kerja di dalam perjanjian kerja yang dalam

penentuan upah kerja ditetapkan perusahaan adalah pemahaman mengenai syarat-  
dan ketentuan perjanjian kerja wajib dilakukan oleh pekerja, hal tersebut berguna  
untuk menjalankan hak dan kewajiban karyawan di dalam perusahaan.

Perjanjian kerja sebagai bentuk latar belakang dilaksanakannya suatu  
pekerjaan yang dijadikan sebagai pengikat dalam hubungan kerja. Dimana dalam  
pelaksanaannya pihak pengusaha dan pekerja memiliki kesepakatan untuk  
meneuhi hak dan kewajiban yang ada pada diri masing-masing sebagai jalinan  
dalam hubungan kerja. Unsur yang paling dominan dalam perjanjian kerja ialah  
dimana salah satu pihak akan memberikan suatu pekerjaan kepada pekerja dengan  
tujuan menghasilkan suatu kepentingannya, dilain sisi pekerja harus melakukan  
suatu pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan. Dengan demikian  
hubungan yang terjalin diantara para pihak tersebut merupakan hubungan yang  
berkesinambungan. Dimana hubungan yang saling membutuhkan satu sama  
lainnya. Atas hal tersebut maka pada intinya kedudukan yang dimiliki merupakan  
kedudukan yang seimbang jika diperhatikan dari pelaksanaannya, namun tetaplak  
kedudukan pengusaha yang lebih memiliki kekuasaan penuh untuk mengatur  
setiap pekerja, dikarenakan adanya suatu hal dibutuhkan dalam kehidupan  
pekerja. (Satrio, 1999; 74)

Menurut Ketentuan “Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun  
2003 Tentang ketenagakerjaan” menyebutkan:

1. “Perjanjian kerja dibuat atas dasar
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
  3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum”.

Adapun motivasi terjadinya hubungan kerja kontrak, adalah:

1. Untuk efisiensi biaya operasional

Bagi perusahaan, system kontrak ini dinilai menguntungkan atau lebih efisien karena perusahaan terlepas dari kewajiban memberikan tunjangan dan pesangon sehingga pengupahan yang akan diserahkan kepada karyawan kontrak lebih kecil dibandingkan karyawan yang sudah tetap. Selain itu perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan upah tambahan kepada karyawan kontrak dan perusahaan dapat mengangkat dan memperpanjang kontrak karyawan kontrak dapat digantungkan kebutuhan perusahaan dan kondisi perusahaan.

2. Pekerja kontrak mempunyai kinerja tinggi

Di banyak perusahaan di Indonesia, sistem kontrak dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyeleksi menjadi calon karyawan tetap atau kontraknya akan diperpanjang. Selama masa kontrak, perusahaan dapat mengamati

and menilai kemampuan dan kinerja karyawan atau buruh dalam menyelesaikan tugasnya, oleh karena itu, dalam system kontrak kompetensi pribadi karyawan benar-benar diperhitungkan oleh perusahaan selain pengalaman kerjanya. Dengan demikian, sebagian besar karyawan kontrak memiliki motivasi atau dorongan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja di perusahaan.

Adapun hasil keterangan dari para Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tentang kesesuaian upah kerja dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, yang diuraikan dibawah ini:

**Tabel III.2**  
**Kesesuaian Upah Kerja Dengan Jam Kerja Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan**

No	Kuisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sesuai	-	-
2	Tidak Sesuai	25	100%
	Jumlah	25 orang	100%

**Sumber : Data Olahan, 2020**

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui pemahaman mengenai kesesuaian upah kerja dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah tidak sesuai, dimana sebagaimana jawaban yang diberikan Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 25 orang dari responden 25 orang atau sebanyak 100%. Jadi setiap pekerja menyatakan upah kerja dnegan jam kerja yang dilakukan oleh pekrja sangatlah tidak seimbang.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Humas PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, bahwa kesesuaian upah kerja dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah pada dasarnya upah dan jangka

waktu kerja telah ditetapkan sebelum pekrja melakukan pekerjaan, jika pekerja bekerja tambahan ataupun lembur yang ditetapkan oleh perusahaan itu merupakan keinginan dari si pekerja.

Perwujudan dari terlaksanannya suatu perlindungan hukum terlihat ketika hukum dapat bekerja untuk menjalankan fungsinya. Sehingga jika fungsinya sendiri tidak dapat berjalan maka perlindungan belumlah dapat dikatakan terwujud. Perlindungan didasarkan kepada ketentuan yang mengatur bagi setiap orang. Baik dalam hal untuk melakukan pencegahan suatu permasalahan dan untuk melakukan penyelesaiannya. Perlindungan hukum memiliki dua sifat yaitu preventif dan represif. Dimana sifat tersebut tercermin dari permasalahan yang timbul, sehingga ketika hal tersebut menjadi suatu permasalahan maka hukumlah yang dituntut untuk menyelesaikannya.

Perlindungan merupakan hak yang dimiliki oleh setiap orang. Hak pada dasarnya dapat dimaknai sebagai sesuatu hal yang harus dimiliki oleh orang dalam menjalankan hidupnya. Hak selalu berdampingan dengan kewajiban yang juga merupakan berada pada kehidupan setiap orang. Pelaksanaan dari suatu kewajiban pastinya akan mendapatkan hak, begitu pula sebaliknya ketika seseorang telah menerima haknya maka berkewajiban juga untuk memenuhi segala kewajibannya.

Adapun hasil keterangan dari para Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tentang pengupahan pekerja yang ditetapkan oleh perusahaan, yang bisa terlihat dibawah ini:

**Tabel III.3**  
**Pengupahan Pekerja Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan**

No	Kuisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Di atas UMK	25	100%
2	Dibawah UMK	-	-
	Jumlah	25 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui pemahaman mengenai pengupahan pekerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah di atas UMK, dimana pernyataan atas jawaban dari Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 25 orang dari responden 25 orang atau sebanyak 100%. Jadi setiap pekerja menyatakan upah kerja memang di atas UMK.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Humas PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, bahwa pengupahan pekerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah pengupahan ditentukan oleh perusahaan yang harus disesuaikan dengan peraturan yang berlaku, dimana perusahaan memebri upah kepada pekerja yakni sebesar Rp. 4.800.000 per bulannya.

Sehingga jika dilihat dari pemberian upah dari perusahaan maka, sudah selayaknya pekerja telah mempunyai kehidupan yang layak. Tetapi tetap saja pekerja yang menerima upah merasa tidak adanya kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang akan diterimannya. Namun dikarenakan adanya posisi yang tidak seimbang diantara pengusaha dengan pekerja menjadikan hal tersebut harus diterima tanpa adanya bantahan. Penguasaha memiliki ketergantungan dengan pekerja, begitu pulak sebaliknya, sehingga seharusnya diharapkan bisa menghargai dan menghormati satu sama lainnya dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tetapi dikarenakan pekerja memang secara fakta dilapangan sangat bergantung kepada pengusaha maka menjadikan hal tersebut sulit untuk diwujudkan. Tetapi tidak semua pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang tetap menjalankan usahannya dengan memberikan jaminan sepenuhnya. Karena adanya pemikiran bahwa setiap usaha ataupun kegiatan tanpa adanya pekerja maka suatu perusahaan tidak akan mengalami perkembangan dan berjalan dengan baik.(Wijayanti, 2010: 9) Menurut pendapat H.P.Rajagukguk menyatakan bahwa objek dari pekerjaan adalah buruh. Buruh atau pekerja memiliki kedudukan yang dapat menunjang kehidupan perusahaan tanpa adanya objek tersebut maka perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan sehingga buruh dijadikan sebagai bagian ekstern perusahaan bukanlah sebagai internnya.

Intervensi dari pemerintah sangat dibutuhkan dalam bidang ketenagakerjaan, dikarenakan pekerja atau buruh memiliki posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. Tanpa adanya intervensi tersebut maka pengusaha dapat melakukan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pemerintah memasuki ranah pekerjaan tidak lain hanyalah untuk melindungi pekerja, agar setiap pekerja mendapatkan haknya dan merasakan dilindungi.

Adapun hasil keterangan dari para Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tentang kesesuaian pembayaran upah pekerja yang bekerja tambahan atau lembur, yang bisa diperhatikan dibawah ini:

**Tabel III.4**

**Kesesuaian Pembayaran Upah Pekerja Yang Bekerja Tambahan Atau Lembur**

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sesuai	-	-
2	Tidak Sesuai	25	100%
	Jumlah	25 orang	100%

**Sumber : Data Olahan, 2020**

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui kesesuaian pembayaran upah pekerja yang bekerja tambahan atau lembur adalah tidak sesuai, dimana jika dilihat jawaban dari Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 25 orang dari responden 25 orang atau sebanyak 100%. Jadi setiap pekerja menyatakan upah kerja lembur tidak sesuai diberikan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Humas PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, bahwa pembayaran upah pekerja yang bekerja tambahan atau lembur adalah memang pada dasarnya pembayaran upah lembur dipermasalahkan oleh para pekerja padahal perusahaan telah memberikan upah tersebut sesuai dengan kelayakan pekerjaan, dimana perusahaan memberikan upah lembur 1 jamnya yaitu sebesar Rp. 15.000/jam

Upah atau gaji merupakan suatu hak yang diterima oleh setiap orang dalam menjalankan pekerjaan. Dimana gaji tersebut diterima dengan adanya jangka waktu yang disepakati dengan pengusaha. Biasanya jika pekerjaan didasarkan kepada perjanjian maka gaji tersebut telah disesuaikan dengan kesepakatan. Pada dasarnya gaji adalah bentuk pelaksanaan yang harus diberikan oleh pengusaha atas kepentingan yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Sedangkan upah Upah

adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah Biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Jumlah pembayaran upah biasanya diberikan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Adapun hasil keterangan dari para Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tentang lamanya waktu kerja tambahan atau lembur bagi pekerja, yang bisa diperhatikan dibawah ini:

**Tabel III.5  
Lamanya Waktu Kerja Tambahan Atau Lembur Bagi Pekerja**

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	3 jam/ hari	-	-
2	Lebih dari 3 jam/ hari	25	100%
	Jumlah	25 orang	100%

**Sumber : Data Olahan, 2020**

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui lamanya waktu kerja tambahan atau lembur bagi pekerja adalah Lebih dari 3 jam/ hari, dimana dapat dilihat dari jawaban Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 25 orang dari responden 25 orang atau sebanyak 100%. Jadi setiap pekerja menyatakan waktu kerja lembur yakni selama 4 jam/hari.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Humas PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, bahwa lamanya waktu kerja tambahan atau lembur bagi pekerja adalah waktu kerja lembur pada dasarnya tidak

ditetapkan oleh perusahaan tergantung kepada kesanggupan pekerja dan berapa banyak pekerjaan yang dibutuhkan. Tetapi perusahaan telah meminta persetujuan pekerja yang ingin dilemburkan, upah kerja lembur yang ditetapkan, memberikan kesempatan istirahat yang cukup, maupun pemberian kompensasi berupa makanan dan minuman saat pekerja melakukan kerja lembur

Sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja terutama pada bidang pengupahan, pemerintah telah menerbitkan permasalahan pengupahan waktu lembur yaitu “Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur”. Terkait pengaturan mengenai kewajiban pengusaha mempekerjakan buruh melebihi waktu jam kerja/lembur dan cara pengupahan diatur jelas dalam KepMen ini yaitu dari Pasal 7 sampai Pasal 10. Adapun penjabaran dari Pasal 7 sampai Pasal 8 antara lain sebagai berikut: Kewajiban pengusaha dalam mempekerjakan pekerja melebihi waktu jam kerja, jika dilihat dari ketentuan tersebut maka dinyatakan bahwa:

“Pasal 7 8 (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban : a. membayar upah kerja lembur; b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. (2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang”.

Waktu kerja lembur upah kerja lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah yang dilakukannya. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu

diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi. Ketentuan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu pasal 78 ayat 2 “pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur”. Adapun rumus perhitungan upah lembur pada hari kerja yaitu  $1/173 \times$  upah sebulan

Kerja lembur dalam perspektif pengaturan hukum perburuhan di Indonesia, pada hakekatnya diposisikan sebagai hak bagi para buruh dan bukan sebagai kewajiban. Dalam keadaan demikian jelaslah bahwa, buruh memiliki kewenangan sepenuhnya yang dilindungi oleh hukum untuk menentukan pilihannya apakah dia bersedia ataukah dia keberatan apabila di perusahaan tempatnya bekerja mengadakan program lembur kerja dan perusahaan tidak memiliki kewenangan dan juga tidak dibenarkan untuk mewajibkan atau bahkan memaksa buruhnya melakukan lembur kerja. Pihak perusahaan yang mempekerjakan lembur para buruhnya memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak tambahan para buruh yang sedang menjalankan tugas lembur kerja, yang mana hal tersebut sudah dinyatakan dalam ketentuan yang mengaturnya sehingga pengusaha tidak boleh menngecualikannya. Bentuk hak-hak tersebut diantaranya, tambahan upah di luar upah yang dia terima pada saat-saat biasanya dia sedang tidak lembur.

Setiap pengusaha harus mempertimbangkan segala sesuatu yang akan dijalankannya terutama dalam hal pemebrian upah pekerja, dikarenakan upah tersebut merupakan bagian yang penting atau memiliki kedudukan yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dimana setiap penguasaha harus

mempertimbangkan aspek keadilan dan mempertimbangkan kelayakan dari upah yang akan diterima oleh pekerja. (Kurniawan, 2013: 23)(1)

Jika menurut penulis untuk memaknai nilai keadilan dalam pengupahan maka bukan hanya terlihat dari upah yang harus diberikan sama diantara pekerja. Tetapi haruslah dipandang nilai tersebut sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh setiap pekerja. Dikarenakan jika upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja hanya melihat dari bobot yang dikerjakannya sedangkan kualitas dan kuantitasnya tidak lah sama maka hal tersebut belumlah dapat memperlihatkan suatu nilai keadilan.

Sehingga seharusnya pengusaha juga tetap mempertimbangkannya. Kemudian jika dilihat dari nilai kelayakannya maka pengusaha harus mempertimbangkan suatu hak yang akan diterima oleh pekerja dalam kondisi layak atau tidak, dikarenakan upah yang akan diterima oleh pekerja pada dasarnya hanyalah untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya, dengan demikian disaat upah belum dapat memenuhinya sudah dapat dikatakan hal tersebut tidaklah memiliki nilai kelayakan.

Memang pada dasarnya makna dari keadilan yaitu adanya kesetaraan disetiap pihak baik dalam kedudukannya. Namun hal tersebut tidaklah tetap sebagaimana makna tersebut. Dikarenakan secara prakteknya hal tersebut sulit untuk diterapkan. Kesetaraan dapat dinilai bahwa setiap orang akan mendapatkan atau memperoleh hal yang sama dengan orang lainnya, tetapi jika kedudukannya seimbang. Namun jika kedudukannya tidak seimbang maka hal ini tidak dapat tercipta. Sebagaimana kedudukan diantara pengusaha dan pekerja yang memiliki

kedudukan yang tidak seimbang dalam pelaksanaan hubungan kerja. Jadi untuk mewujudkan suatu keadilan sangatlah membutuhkan suatu pengaturan yang khusus untuk menjangkau kepentingannya.

Pada dasarnya nilai keadilan memiliki posisi yang penting dalam kedudukan hak asasi manusia. Sehingga untuk memaknai nilai keadilan tersebut haruslah dicerminkan dengan pemahaman pada masyarakat itu sendiri. Memang pada dasarnya jika diperhatikan lebih dalam maka setiap aturan hukum bertujuan demi untuk menciptakan suatu keadilan. Sehingga keadilan tersebut tidak dapat terlepas dari adanya suatu ketentuan hukum yang akan mengatur keseimbangan dalam kehidupan masyarakat.

Keadilan mencerminkan kepada tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia. Keadilan sebagai acuan dasar untuk mewujudkan tujuan hukum itu sendiri. Sebagai pelaksana maka pemerintah yang mempunyai kewenangan untuk mengatur kehidupan masyarakat diharuskan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan tersebut. Pada dasarnya setiap negara pastinya akan melakukan penerapan nilai keadilan bagi warganya begitu pula negara Indonesia. Kedudukan nilai keadilan sangatlah penting untuk dihormati oleh setiap orang. Jika hal ini dihubungkan dengan bidang ketenagakerjaan maka keadilan ini dapat dimaknai setiap orang memiliki hak untuk menjalankan pekerjaan dan mendapatkan pengupahan sesuai dengan kemampuannya. Keadilan sebagai bentuk jaminan kepada setiap pekerja untuk mendapatkan suatu perlindungan dari adanya tindakan pelanggaran.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.(Abdusalam, 2009: 27)

Waktu kerja merupakan waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Buruh/Pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat. Waktu kerja adalah merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam ketenagakerjaan. Hal ini mengingat bahwa pekerja/buruh adalah manusia kodrati dengan segala keterbatasan fisik dan psikis serta disamping perannya sebagai salah satu faktor produksi maka perlu mengatur dan memperhatikan waktu kerja.(Husni, 2002: 46-47)

Jadi berdasarkan pembahasan yang telah penulis paparkan maka penulis katakan bahwasanya Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan ketentuan dikarenakan upah dengan jam kerja tidak seimbang terutama dalam hal upah lembur dan waktu lembur sebagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 78 huruf b yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Namun perusahaan memperkejakan lembur pekerjanya terkadang sampai 4 jam dalam 1 hari dengan upah sebesar Rp. 15.000/jam. Walaupun terdapat pelanggaran waktu jam kerja lembur, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap

pekerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur sudah dilakukan oleh perusahaan, yaitu dengan meminta persetujuan pekerja yang ingin dilemburkan, upah kerja lembur yang ditetapkan, memberikan kesempatan istirahat yang cukup, maupun pemberian kompensasi berupa makanan dan minuman saat pekerja melakukan kerja lembur.

#### **B. Faktor Penghambat Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Caesar Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar**

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan, harus terlebih dahulu memahami hakikat hukum ketenagakerjaan. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi yuridis dan segi sosial ekonomis. Dari segi yuridis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan dari pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Terdapat dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Menurut Zainal Asikin, perlingdunnhukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.(Asikin, 2004: 74)

Sebagaimana bentuk perlindungan tersebut, maka jika memahaminya perlindungan tersebut memng pada dasarnya hanya diperuntukkan kepada tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan. Untuk itu pengusaha diharuskan untuk melaksanakannya. Agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan maksimal maka dibutuhkan suatu pengawasan terhadap tindakan pengusaha, yang mana pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah. Pengawasan ini dibutuhkan agar pengusaha tidak melakukan pelanggaran terhadap bentuk perlindungan tersebut.

Buruh mempunyai peranan yang penting dalam rangka pembangunan nasional tidak hanya dari segi pembangunan ekonomi namun juga dalam hal mengurangi pengangguran dan kemiskinan. Perlu adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas buruh, dan peningkatan perlindungan hak buruh. Secara yuridis-normatif jaminan perlindungan hak-hak buruh telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baikdi tingkat konstitusi, undang-undang maupun peraturan pelaksanaan.(Fahrojih, 2016: 29)

Pada dasarnya sebelumnya telah disebutkan bahwasanya pemerintah memberikan jaminan terhadap hak dasar yang harus diteriam oleh setiap orang, yang mana jaminan tersebut tercantum pada “Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945” dimana ketentuan itu sudah jelas memberikan pelindungan kepada setiap

orang untuk mendapatkan pekerjaan sebagai tujuan untuk menghasilkan suatu upah. Tetapi pada saat sekarang meskipun jaminan telah ada dan dapat memberikan suatu kepastian hukum, namun belumlah dapat dijalankan dengan baik dikarenakan tidak pungkiri masih banyak pekerja yang dilanggar haknya terutama dalam hal pekerjaan.

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tentunya akan timbul hambatan-hambatan serta apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini adanya banyak aspek yang akan menghambat perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, antara lain prosedur pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan serta hubungan pengusaha dan tenaga kerja dalam perwujudan pelaksanaan perlindungan hukum.

Setiap manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tenaga kerja (buruh/pekerja) merupakan kontribusi besar terhadap jalannya sebuah perusahaan untuk keberlangsungan produksi maupun distribusiperusahaan tersebut. Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan, jaminan sosial, penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, syarat kerja, penyelesaian perselisihan dan lain sebagainya, semua mengandung dimensi sosial dan politis. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan tersebut multidimensi, cakupan luas dan kompleks.(Sutedi, 2011: 6)

Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upahyang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu

perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif.

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi manusia untuk menyambung kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk menghidupi diri sendiri ataupun untuk memberikan nafkah kepada istri serta anak dan bagi keluarganya. Pekerja, pada dasarnya ialah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Pelaksanaan terhadap pemberian jaminan untuk melindungi haknya pekerja pada dasarnya tidaklah mudah dikarenakan pastinya terdapat hambatan untuk mewujudkannya. Hal ini dikarenakan hambatan dapat saja datang baik dari pelaksanaan pekerjaan, ataupun dalam pengikatan hubungan kerja diantara pekerja dengan pengusaha. Hal ini disebabkan tidak ada yang bisa memastikan setiap pelaksanaan yang diawali dengan baik tetapi dalam menjalankannya menghasilkan hasil yang maksimal. Hal ini terutama dalam hal perikatan terhadap perjanjian kerja

Hal ini disebabkan hubungan kerja yang didasarkan kepada adanya perjanjian kerja pada dasarnya telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh pihak pengusaha, sehingga pekerja hanya bisa mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan memang kedudukan dari pekerja tidak seimbang jika dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Namun jika diperhatikan kembali perjanjian yang telah disusun oleh pengusaha tidaklah menjadi suatu bentuk pelanggaran, dikarenakan pekerja yang memiliki posisi untuk menerima atau menolaknya. (Hatta, 1999: 139)

Tetapi memang pada dasarnya tetaplah pekerja tidak mempunyai suatu kenedak yang dapat disampaikan atas pengikatan terhadap perjanjian kerja tersebut. Sehingga menyebabkan posisi penawaran dari pekerja tidak terlihat sama sekali. Ada beberapa hal yang menyebabkan posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah, yaitu

- a. *Supply* tenaga kerja yang lebih besar dari pada *demand*,

Dalam hal ini peningkatan angkatan kerja tidak dibarengi oleh penyediaan lapangan kerja sehingga peluang pengangguran setelah lulus sekolah meningkat dan memaksa mereka dalam posisi tawar yang rendah.

- b. Rendahnya pendidikan

Rendahnya pendidikan mendorong mereka dalam posisi tawar yang rendah karena dewasa ini perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berijazah minimal SLTA atau yang sederajat.

- c. Rendahnya keterampilan

Kurangnya ketrampilan yang dimiliki oleh calon pekerja adalah sebagai fakta untuk mendorong mereka dalam posisi tawar yang rendah. Sehingga permasalahan itu menjadi lemahnya perlindungan bagi dirinya. Dikarenakan memang untuk terjadinya suatu kesepakatan maka harus dilakukan dengan adanya suatu kebebasan dalam berkontrak, tetapi dikarenakan lemahnya kualitas dari pekerja membuat mereka tidak dapat berbuat atau melakukan tindakan untuk merubah isi yang akan dijanjikan, meskipun isi tersebut membuat posisinya lemah dalam bertindak. Karena hal ini tidak lain disebabkan adanya suatu kebutuhan pekerjaan dari pekerja.

Setiap manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tenaga kerja (buruh/pekerja) merupakan kontribusi besar terhadap jalannya sebuah perusahaan untuk keberlangsungan produksi maupun distribusi perusahaan tersebut. Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan, jaminan sosial, penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, syarat kerja, penyelesaian perselisihan dan lain sebagainya, semua mengandung dimensi sosial dan politis. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan tersebut multidimensi, cakupan luas dan kompleks. (Sutedi, Hukum Perburuhan, 2011: 6)

Menurut Manulang, bahwa tujuan Hukum Ketenagakerjaan ialah:

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. (Manulang, 1995: 56)

Adapun hasil keterangan dari para Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tentang pengawasan dari pemerintah daerah terutama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar untuk mengawasi pengupahan bagi pekerja, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.6**  
**Pengawasan Dari Pemerintah Daerah Terutama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar Untuk Mengawasi Pengupahan Bagi Pekerja**

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Ada	-	-
2	Tidak Ada	25	100%
	Jumlah	25 orang	100%

**Sumber : Data Olahan, 2020**

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui pengawasan dari pemerintah daerah terutama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar untuk mengawasi pengupahan bagi pekerja adalah tidak ada, dimana dibuktikan dari pernyataan Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 25 orang dari responden 25 orang atau sebanyak 100%. Jadi setiap pekerja menyatakan pemerintah tidak ada melakukan pengawasan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Humas PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, bahwa pengawasan dari pemerintah daerah terutama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar untuk mengawasi pengupahan bagi pekerja adalah tidak ada pengawasan dikarenakan pemerintah tidak dapat ikut campur secara langsung setiap perusahaan untuk membayarkan upah pekerja, namun pemerintah tetap memberikan kebijakan kepada perusahaan. Dikarenakan ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan terutama

peraturan ketenagakerjaan terkadang tidak dapat dilakukan sepenuhnya karena dalam situasi dan kondisi tertentu tidak memungkinkan perusahaan untuk menaati sepenuhnya. Hal tersebut disebabkan karena kurang maksimalnya kinerja pekerja untuk mengerjakan suatu produksi barang dan kurangnya tenaga kerja yang dimiliki saat ini khususnya dibidang produksi.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan serasi antara pekerja dan pengusaha tidaklah mudah. Upaya penegakan hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha baik bersifat normatif maupun non-normatif, diharapkan dapat menghasilkan suatu kondisi yang kondusif, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kondisi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu syarat dalam peningkatan kesejahteraan pekerja. Peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha. Hal tersebut sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam Pasal 27 UUD 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

Dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi para pekerja, memang kerap kali suatu perusahaan tidak luput dari hambatan-hambatan yang dialami. Namun, sebagai perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan pekerjanya juga bukan hanya konsumen, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu upaya-upaya dalam menangani hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja.

Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu ketentuan yang mengatur setiap lingkup pekerjaan baik pengusaha, pekerja dan organisasinya. Dalam pengaturannya mengupayakan untuk memberikan suatu perlindungan terhadap pekerja. Dikarenakan aspek pekerjaan harus dibangun untuk memenuhi segala aspek ketenagakerjaan. Hal ini tidak lain agar suatu keadaan dapat berjalan dengan baik dan maksimal tanpa menghadapi suatu permasalahan.

Hukum ketenagakerjaan tidak hanya berada posisi melindungi pekerja namun segala sesuatu yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Baik pada masa dilaksanakannya pekerjaan hingga selesainya suatu pekerjaan. Untuk menciptakan suatu pengaturan ketenagakerjaan maka sangatlah dibutuhkan peran serta dari pemerintah. Peran ini digunakan untuk memberikan suatu pengaturan dalam hal pelaksanaan dari kebijakan ketenagakerjaan. Untuk menghasilkan suatu pengaturan yang maksimal maka haruslah dapat diterapkan dan dijalankan sebaik mungkin. Menghasilkan suatu hal haruslah dilakukan dengan sebaik mungkin. Begitu pula dengan tujuan untuk mewujudkan suatu pembangunan ketenagakerjaan sangatlah membutuhkan adanya suatu kualitas yang dimiliki oleh setiap pekerja.

Adapun hasil keterangan dari para Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tentang perusahaan ada menanggapi tindakan tututan kenaikan upah lembur dai para pekerja, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.7**  
**Perusahaan Ada Menanggapi Tindakan Tututan Kenaikan Upah Lembur**  
**Dari Para Pekerja**

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Ada	-	-
2	Tidak Ada	25	100%
	Jumlah	25 orang	100%

**Sumber : Data Olahan, 2020**

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui perusahaan ada menanggapi tindakan tututan kenaikan upah lembur dai para pekerja adalah tidak ada, dimana pernyataan tersebut dinyatakan Pekerja PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 25 orang dari responden 25 orang atau sebanyak 100%. Jadi perusahaan tidak ada menanggapi tuntutan setiap pekerja untuk menaikkan upah lembur para pekerja

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Humas PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, bahwa faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu lembur pada perusahaan adalah karena kurang maksimalnya kinerja pekerja untuk mengerjakan suatu produksi barang dan kurangnya tenaga kerja yang dimiliki saat ini khususnya dibidang produksi barang.

Setiap manusia memiliki kewajiban dalam menjalankan kehidupannya, dimana untuk menjalankannya mmebutuhkan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang akan dilakukan oleh setiap orang tidak hanya berguna bagi dirinya sendiri namun berguna bagi keluarganya. Dikarenakan selain untuk memenuhi kehidupannya maka juga membutuhkan kehidupan keluarganya untuk menjalankan kehidupan. Jadi dapat dikatakan bahwa kewajiban tersebut juga didasarkan kepadanya alat untuk penyambung hidup yaitu untuk mendapatkan upah.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. (Febrianti, 2017:87)

Dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi para pekerja, memang kerap kali suatu perusahaan tidak luput dari hambatan-hambatan yang dialami. Namun, sebagai perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan pekerjanya juga bukan hanya konsumen, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu upaya-upaya dalam menangani hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja, dalam hal ini perlindungan bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja lembur.

Pekerjaan merupakan hak mutlak yang dimiliki oleh setiap manusia, sehingga hak tersebut menjadi hak yang sangat penting di dalam kehidupan manusia. Dikarenakan setiap manusia tanpa terkecuali membutuhkan pekerjaan sebagai unsur pemenuhan kehidupan. Dengan demikian begitu pentingnya pekerjaan bagi kehidupan manusia, maka pekerjaan wajib untuk dihormati bagi setiap orang. Namun pada saat sekarang tidak dapat dipungkiri untuk mendapatkan pekerjaan maka membutuhkan pengorbanan yang besar sehingga pekerjaan tidak dapat disia-siakan. Pekerjaan bukan hanya melekat kepada kebutuhan diri pribadi saja, tetapi juga melekat kepada pihak keluarga. (Thamrin.S, 2018: 12-13)

Setiap pengusaha menjalankan kegiatan usahanya, tidak luput dari adanya suatu tujuan yaitu keuntungan. Dengan tujuan tersebut pada dasarnya pengusaha telah memberikan bantuan tidak langsung kepada pemerintah, dalam menyediakan tempat pekerjaan bagi setiap masyarakat. Meskipun demikian pengusaha tetaplah harus menjunjung tinggi hak yang ada pada masyarakat yang akan melakukan pekerjaannya. Kepentingan yang menjadi tujuan khusus dari pengusaha tidak akan terlepas dari kedudukan pekerja, sehingga pengusaha memiliki keharusan untuk memberikan perlindungan. (Sudjana, 2005: 1) Pemerintah sangat dibutuhkan untuk menjamin terwujudnya perlindungan terhadap pekerja, jaminan tersebut dengan melakukan intervensi dengan membuat suatu kebijakan untuk mengatur hubungan pekerjaan diantara pengusaha dan pekerja. (Husni, 2000: 12)

Hukum Perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atauburuh disisi yang lain. Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapat apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Bekerja merupakan hak yang menjadi prioritas setiap orang, sehingga hal tersebut menjadi hak yang mendasar. Dimana hak tersebut sudah mendapatkan jaminan dari peraturan yang berlaku di Indonesia. Sehingga setiap orang wajib untuk menghormati, menghargai serta menjunjung tinggi kedudukannya. Alasan mendasar tersebutlah yang menjadi akomodasi setiap peraturan memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Pada intinya setiap pengaturan yang berlaku bertujuan untuk memberikan suatu kepastian dalam pelaksanaannya. Sehingga keberadaannya sangatlah penting terutama untuk melaksanakan suatu perlindungan bagi setiap orang. Begitu pula dalam aturan ketenagakerjaan yang membutuhkan suatu kepastian pemberian jaminan kepada pekerja. Pada dasarnya yang dituju dalam suatu aturan, artinya hakikat hukum paksaan, kewajiban dan penjaminan hak terhadap warga negara, dapat dilaksanakan dengan campur tangan negara karena tanpa adanya ikut campur dari Negara maka pastinya akan menimbulkan suatu pelanggaran yang disengaja. Aturan harus memberikan suatu kepastian sebagai bentuk tujuan akhirnya. Selain kepastian maka tujuan lainnya ialah hukum harus menciptakan suatu keadilan dan kemanfaatan. Sehingga ketiga unsur tersebut tidak dapat dipisah-pisahkan.

Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum, dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dan kedua, berupa keamanan individu bagi kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan

yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.

Pengusaha dan pekerja terikat oleh adanya suatu hubungan dalam menjalankan pekerjaan, yang lazimnya dikenal dengan hubungan kerja. Hubungan tersebut didasarkan kepada suatu perjanjian yang bertujuan untuk jaminan. “Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”.

Manusia sebagai sumber daya pada mulanya diartikan tenaga kerja manusia ditinjau secara fisiknya saja. Dengan kemampuan fisiknya manusia berusaha mengambil manfaat materi yang tersedia dilingkungannya guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak sedikitnya jumlah penduduk serta unsur-unsur yang berkaitan dengan jumlah dalam batas tertentu merupakan potensi dalam bidang pembangunan. Dengan jumlah penduduk yang banyak merupakan sumber daya manusia untuk melakukan pembangunan. Bangsa yang sedang membangun melalui pembangunan nasional yang berusaha meningkatkan hasilnya di segala bidang kehidupan.

Pembangunan nasional akan lebih bermakna sejauh pembangunan itu mampu mewujudkan tujuan hakiki kebudayaan. Sumber daya manusia sebagai pendukung pembangunan adalah perilaku produktif dari manusia dalam bentuk tindakan nyata, sikap dan pengetahuan yang kondusif bagi terjadinya perubahan-perubahan dari tradisi, sikap dan fikiran dalam menghadapi hari depan dan

perubahan dalam arti pembaharuan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan.

Oleh karena itu dalam melaksanakan pembangunan suatu wilayah atau negara perlu diketahui keadaan sumber daya manusia yang ada di wilayah tersebut. Semakin lengkap dan tepat data mengenai sumber daya manusia yang 3 tersedia, semakin mudah dan tepat pula perencanaan pembangunan yang di buat. Secara sederhana sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seluruh penduduk yang berada di suatu wilayah atau tempat dengan ciri-ciri demografis dan sosial ekonomis. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang berhubungan dengan data kependudukan yang dimiliki oleh suatu daerah atau negara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.

Jadi berdasarkan pembahasan tersebut di atas, maka dapat penulis katakan bahwasanya Faktor Penghambat Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah karena kurang maksimalnya kinerja pekerja untuk mengerjakan suatu produksi barang dan kurangnya tenaga kerja yang dimiliki perusahaan saat ini.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan ketentuan dikarenakan upah dengan jam kerja tidak seimbang terutama dalam hal upah lembur dan waktu lembur sebagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 78 huruf b yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Namun perusahaan memperkejakan lembur pekerjaanya terkadang sampai 4 jam dalam 1 hari dengan upah sebesar Rp. 15.000/jam. Walaupun terdapat pelanggaran waktu jam kerja lembur, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur sudah dilakukan oleh perusahaan, yaitu dengan meminta persetujuan pekerja yang ingin dilemburkan, upah kerja lembur yang ditetapkan, memberikan kesempatan istirahat yang cukup, maupun pemberian kompensasi berupa makanan dan minuman saat pekerja melakukan kerja lembur.

2. Faktor Penghambat Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah karena kurang maksimalnya kinerja pekerja untuk mengerjakan suatu produksi barang dan kurangnya tenaga kerja yang dimiliki perusahaan saat ini.

#### **B. Saran**

Selanjutnya atas simpulan tersebut, maka penulis juga menyampaikan harapan adanya suatu perubahan yang dapat disampaikan dalam skripsi ini yaitu :

1. Sebaiknya kepada perusahaan mengikuti peraturan mengenai upah agar tidak menyalahi aturan serta sebaiknya membuat syarat atau klausul yang disepakati dengan pekerja mengenai perjanjian pembayarn upah.
2. Sebaiknya kepada pekerja sebelum menyetujui perjanjian kerja yang akan dibuat dengan pengusaha, seharusnya mempertanyakan jangka waktu kerja dan upah yang akan diterima.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku-buku

- Abdusalam. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Restu Agung.
- Adrian Sutedi. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bambang Sunggono. (2005). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- CST. Kansil. (2002). *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Darwin Prinst. (1994). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*. Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti.
- Eggy Sudjana. (2005). *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*. Jakarta: Renaissance.
- Emmanuel Kurniawan. (2013). *Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*. Jakarta: Dunia cerdas.
- Hans Kelsen. (2007). *Teori Umum Hukum Dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*. Jakarta: Bee Media Indonesia.
- Halili Toha. (1991). *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hariono, dkk. (2013). *Membangun Negara Hukum Yang Bermartabat*. Malang: Setara Press.
- Harjono. (2008). *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*. Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Ikhwan Fahrojih. (2016). *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press.

- J. Satrio. (1999). *Hukum Perikatan (Perikatan Pada Umumnya)*. Bandung: Alumni.
- Koesparmono Irsan.dkk. (2016). *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Lalu Husni. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lili Rasjidi dan I.B Wyasa Putra. (2003). *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Masri Singarimbun. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3es.
- Philipus M. Hadjon. (2011). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sajipto Rahardjo. (2003). *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Jakarta: Kompas.
- Sunaryati Hartono, S. (2001). *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Sendjun H. Manulang. (1995). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sri Gambri Melati Hatta. (1999). *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*. Bandung: PT Alumni.
- Sudikno Mertokusumo. (1991). *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Syafrinaldi. (2010). *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*. Pekanbaru: UIR Press.
- Thamrin.S. (2017). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau.
- Thamrin.S. (2018). *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau.
- Tim Primapena. (2009). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gitamedia Press.

Wahyu Sasongko. (2007). *Ketentuan-ketentuan Pokok Hukum Perlindungan*. Bandar Lampung: Unila.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007

Zainal Asikin (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

## C. Jurnal

Yuhari Robingu, Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, Makalah Fakultas Hukum UNTAG Surabaya, Dalam [ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303](http://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303), diakses pada tanggal 06 Maret 2017

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Volume 01, Nomor 01, April 2017

Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, UIR Law Review Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017