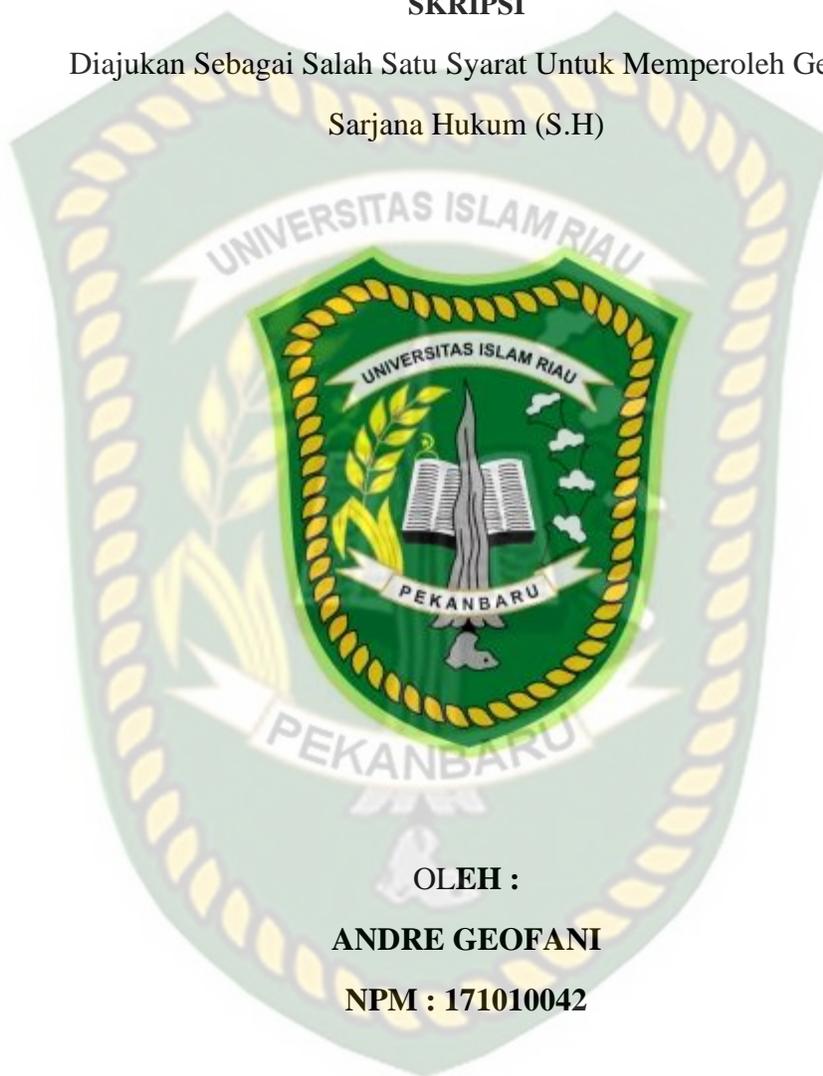


**TANGGUNG JAWAB DIREKTUR PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA
TENTANGUPAH KERJA KARYAWAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS : PT.
ASRINDO CITRASENI SATRIA)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H)**



OLEH :

ANDRE GEOFANI

NPM : 171010042

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : ANDRE GEOFANI

NPM : 171010042

Tempat/Tanggal Lahir : DURI, 05-10-1998

Program Studi/Jurusan : ILMU HUKUM

Judul : TANGGUNG JAWAB DIREKTUR PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA TENTANG UPAH KERJA KARYAWAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS : PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA”

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

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

Pekanbaru, 05 April 2021

Yang menvatakan



ANDRE GEOFANI

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Andre Geofani
171010042

Dengan Judul :

Tanggung Jawab Direktur PT. Asrindo Citraseni Satria Tentang Upah Kerja Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus : PT. Asrindo Citraseni Satria)

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 05 April 2021

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Islam Riau


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





FS 671471
No. Reg. : 696/I/UPM FH UIR 2021
Paper ID : 1547857441 / 28%



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



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

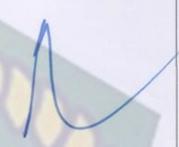
BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Andre Geofani
NPM : 171010042
Fakultas : HUKUM
Program Studi : ILMU HUKUM
Pembimbing : Dr. H. Abdul Thalib, S.H., M.C.L
Judul Skripsi : TANGGUNG JAWAB DIREKTUR PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA TENTANG UPAH KERJA KARYAWAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS : PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA)

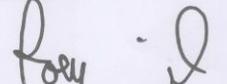
Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing
12-02-2021	Perbaiki dan sempurnakan : a. Latar Belakang b. Populasi dan sampel c. Lampirkan daftar wawancara dan kuesioner	
16-02-2021	Perbaiki dan sempurnakan : a. Tambahkan peraturan UU Tentang Migas, Permen, Perda, PP b. Lampirkan Perjanjian Kerja	

22-02-2021	Perbaiki dan sempurnakan : a. Lampirkan alasan apa yang membuat saudara tertarik untuk mengambil judul tersebut b. Tambahkan Populasi dan sampel untuk Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Prov. Riau	
02-03-2021	Perbaiki dan sempurnakan : a. Lampirkan foto saudara ketika melakukan wawancara b. Tambahkan hasil wawancara minimal 8 pertanyaan untuk peserta yang akan diwawancarai	
16-03-2021	Perbaiki dan sempurnakan : a. Masukkan buku-buku dan jurnal-jurnal dosen UIR b. Gunakan Mendeley untuk mengutip jurnal-jurnal dan buku-buku yang akan digunakan	
18-03-2021	Perbaiki dan sempurnakan : a. Perbaiki Kesimpulan dan Saran b. Tambahkan referensi untuk BAB III hasil penelitian dan pembahasan	
20-03-2021	Acc Pembimbing dan dapat diperbanyak	

Pekanbaru, 20-03-2021

Mengetahui :

An. Dekan


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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



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

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**TANGGUNG JAWAB DIREKTUR PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA TENTANG
UPAH KERJA KARYAWAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS : PT. ASRINDO
CITRASENI SATRIA)**

ANDRE GEOFANI

171010042

Telah Di periksa Dan Di setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Dr. H. Abd Thalib S.H., M.C.L.

Mengetahui

Dekan



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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 162/Kpts/FH/2021

TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 7. SK BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
1. Menunjuk
Nama : Dr. H. Abd. Thalib, S.H., M.C.L.
NIP/NPK : 89 09 02 142
Pangkat/Jabatan : Pembina / IV/a
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa
Nama : Andre Geofani
NPM : 171010042
Prodi / Departemen : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Judul skripsi : Tanggung jawab direktur PT. Asrindo Citra Senisatria tentang upah kerja karyawan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi kasus: PT. Asrindo Citra Senisatria).
 2. Tugas-tugas pembimbing dan 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 : 12 Maret 2021

Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H
NIPN 4008128103

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 : 279 /KPTS/FH-UIR/2021
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 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 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
9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam No.080/UIR/KPTS/2017

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
- N a m a : Andre Geofani
N.P.M. : 171010042
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Tanggung Jawab Direktur PT. Asrindo Citra Seni Satria tentang Upah Kerja Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: PT. Asrindo Citra Seni Satria).
- Dengan susunan tim penguji terdiri dari
Dr. H. Abd Thalib, S.H., M.C.L : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Sri Arlina, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistematika
Raja Febrina Andarina Z, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji metodologi
Monika Melina, 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 22 April 2021
Dekan,

Dr. Admiral S.H., M.H
NIDN.1008128103

- Tembusan disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Pertinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



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

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

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 279/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 22 April 2021, pada hari ini *Senin, 26 April 2021* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Andre Geofani
N P M : 171010042
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Tanggung Jawab Direktur PT. Asrindo Citra Seni Satria tentang Upah Kerja Karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus : PT. Asrindo Citra Seni Satria).
Tanggal Ujian : 26 April 2021
Waktu Ujian : 09.45 – 10.30 WIB.
Tempat Ujian : Dilaksanakan secara Daring
IPK : 3.76
Predikat Kelulusan : Dengan Pujian

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---------------------------------------|----------|
| 1. Dr. H. Abd Thalib, S.H., M.C.L | 1. Hadir |
| 2. Sri Arlina, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Raja Febrina Andarina Z, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|-----------------------------|-------|
| 4. Monika Melina, S.H., M.H | Hadir |
|-----------------------------|-------|



Pekanbaru, 26 April 2021
Dekan Fakultas Hukum UIR

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

ABSTRAK

Peraturan tentang perjanjian kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, salah satu bentuk perjanjian kerja adalah Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PT. Asrindo Citraseni Satria merupakan salah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerjaannya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perusahaan ini bergerak dibidang Minyak dan Gas Bumi (MIGAS). yang dimana mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) membuat sebagian perusahaan sewenang-wenang atas hak-hak pekerja. Hal tersebut terjadi pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Asrindo Citraseni Satria.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana implementasi upah kerja didalam Perjanjian Kerja Antara Karyawan dengan PT. Asrindo Citraseni Satria Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis dan bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Terhadap implementasi perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Asrindo Citraseni Satria berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis.

Jenis penelitian ini adalah penelitian Observational Research dengan cara survey langsung kelapangan (field research) untuk mengumpulkan data primer dan sekunder yang didapat dari responden baik melalui kuesioner maupun wawancara untuk dijadikan data/informasi sebagai bahan dalam penulisan penelitian. Sifat penelitian adalah deskriptif, memberikan gambaran secara jelas mengenai implementasi perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Asrindo Citraseni Satria berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis.

Hasil penelitian penulis adalah bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Kecamatan Mandau belum terealisasikan dengan baik, karena masih bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, seperti adanya jam kerja yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, seperti adanya pemberian gaji yang masih dibawah UMK untuk pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dikarenakan kurangnya efisiensi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi , sehingga mengakibatkan masih banyaknya pengusaha yang melanggar aturan-aturan yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tersebut.

ABSTRACT

Regulations regarding work agreements have been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, one form of work agreement is a fixed-time work agreement (PKWT). PT. Asrindo Citraseni Satria is one of the companies that employs its workers with a fixed working agreement. This company is engaged in Oil and Gas (MIGAS). which employs workers with a fixed-time employment agreement (PKWT) which makes some companies arbitrary over workers' rights. This happens to workers with a certain time working agreement (PKWT) at PT. Asrindo Citraseni Satria.

The problems in this research are: How is the implementation of work wages in the employment agreement between employees and PT. Asrindo Citraseni Satria Based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in Bengkalis Regency and how the supervision is carried out by the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office. Regarding the implementation of work agreements between employees and PT. Asrindo Citraseni Satria based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in Bengkalis Regency.

This type of research is Observational Research by means of direct field surveys (field research) to collect primary and secondary data obtained from respondents either through questionnaires or interviews to be used as data / information as material in research writing. The nature of the research is descriptive, providing a clear description of the implementation of the work agreement between employees and PT. Asrindo Citraseni Satria based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in Bengkalis Regency.

The results of the author's research are that the implementation of a certain time work agreement at PT. Asrindo Citraseni Satria in Mandau Subdistrict has not been implemented properly, because it is still contrary to the prevailing laws and regulations, such as working hours that are not in accordance with the prevailing laws and regulations, such as the provision of salaries that are still below the minimum wage for workers on a Time Work Agreement. Certain (PKWT) is due to the lack of efficiency of supervision carried out by the Manpower and Transmigration Office, resulting in many employers who violate the rules that have been described in Law Number 13 of 2003 concerning the Manpower.

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT berkat anugrah-nya penulis masih diberikan kekuatan dan keteguhan hati serta kemauan, sehingga penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan segala keterbatasan dan usaha yang sungguh-sungguh. Kemudian sholawat dan salam tak lupa pula penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama islam yang sempurna dan menjadi anugerah serta rahmat bagi seluruh alam semesta.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dan diselesaikan berkat motivasi, dorongan, budi baik, dan bantuan berbagai para pihak. Oleh karena itu penulis harus menyampaikan rasa ucapan terima kasih penulis yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., Selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan dan menjadi salah satu Mahasiswa di Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. Admiral, S.h., M.H., Selaku Dekan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menuntut ilmu serta banyak membantu dan mendorong penulis untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;

3. Dr. H. Abd. Thalib, S.H., M.C.L Selaku Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu serta penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan ini untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, dan pembahasan dalam penelitian ini;
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan tambahan ilmu dan perluasan wawasan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
5. Bapak dan Ibu staf atau pegawai Perpustakaan Universitas Islam Riau dan serta staf atau pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan Administrasi yang tulus selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
6. Kepada Orang Tua tercinta yang selalu memberikan doa dan kasih sayangnya serta segala bentuk dorongan moral apapun materil yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan;
7. Kepada Anjeli Fatihani, Azzuhara Faradiba dan Khaila Mayesa adek-adek yang sholehah yang sama-sama mensupport satu sama lainnya;
8. Kepada Galu, Teguh, Reza, Kak Indah, Nita, Della, Nesya adalah sahabat baik yang dikenal ketika Suka dan Duka selalu ada dan bersama-sama memberikan dukungan dan motivasi “Sukses Selalu Untuk Kita Semua yaa Sahabatku” ;
9. Kepada Kakak dan Abang Foto Copy UIR terima kasih sudah mau direpotkan;

10. Kepada rekan-rekan angkatan 2017 dan sahabat seperjuangan, yang telah memberikan dukungan dan bantuan serta kebersamaannya selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;

Kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang pula penulis berdoa semoga ia akan membalas segala bantuan itu dan menjadi amal saleh disisinya. Penyusun skripsi ini, penulis menyadari bahwa tulisan ini masih banyak kekurangan baik dari segi redaksi maupun teknik penulisan, karena dengan keterbukaan penulis bersedia menerima kritikan, saran, dan segala kebaikan untuk kesempurnaan. Semoga hal ini menjadi pedoman dan pendorong bagi penulis untuk berusaha lebih maju lagi dimasa mendatang di tengah-tengah masyarakat.

Akhirnya kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, semoga skripsi yang jauh dari kesempurnaan ini memberi faedah dan mafaat kepada penulis, mahasiswa/mahasiswi, masyarakat, agama, dan Negara Indonesia.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekabaru, Maret 2021
Penulis

Andre Geofani
NPM : 171010042

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
SK. DEKAN TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING	vii
SURAT KEPUTUSAN TIM PENGUJI SKRIPSI	viii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	15
D. Tinjauan Pustaka.....	16
E. Konsep Operasional.....	22
F. Metode Penelitian.....	23

BAB II : TINJAUAN UMUM

- A. Tinjauan Tentang PT. Asrindo Citraseni Satria..... 27
- B. Tinjauan Tentang Upah Perjanjian Kerja..... 31
- C. Tinjauan Tentang Pengawasan..... 42

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Tanggung Jawab Direktur PT. Asrindo Citraseni Satria
Tentang Upah Kerja Karyawan Berdasarkan Undang-
Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan (Studi Kasus : PT. Asrindo Citraseni
Satria)..... 54
- B. Pengawasan Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten
Bengkalis Terhadap Implementasi Upah Kerja Antara
Karyawan dengan PT. Asrindo Citraseni
Satria..... 69

BAB IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 90
- B. Saran..... 91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

- A. LAMPIRAN I Perjanjian Kerja PKWT PT. Asrindo Citraseni Satria
- B. LAMPIRAN II Daftar Kuisisioner Dengan Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria
- C. LAMPIRAN III Daftar Wawancara Dengan Pihak PT. Asrindo Citraseni Satria
- D. LAMPIRAN IV Daftar Wawancara Dengan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis
- E. LAMPIRAN V Daftar Wawancara Dengan Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Prov. Riau
- F. LAMPIRAN VI Daftar Data Gaji Karyawan RIG 15
- G. LAMPIRAN VII Daftar Team Sheet Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria
- H. LAMPIRAN VIII Foto Wawancara Dengan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kab. Bengkalis
- I. LAMPIRAN IX Foto Wawancara Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Prov. Riau
- J. LAMPIRAN X Surat Penelitian Dari PT. Asrindo Citraseni Satria
- K. LAMPIRAN XI Surat Penelitian Dari Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral

DAFTAR TABEL

Tabel I	Populasi dan Sampel
Tabel III.I	Tanggapan Responden Mengenai Bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Asrindo Citraseni Satria.
Tabel III.II	Tanggapan Responden Mengenai Perjanjian Kerja Yang Dibuat Oleh Karyawan Dengan PT. Asrindo Citraseni Satria Berdasarkan Kesepakatan Bersama.
Tabel III.III	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Upah Yang Diberikan Perusahaan Berdasarkan Isi Perjanjian Kerja
Tabel III.IV	Tanggapan Responden Mengenai Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Asrindo Citraseni Satria.
Tabel III.V	Tanggapan Responden Mengenai Jam Kerja Karyawan Selama 2 Minggu
Tabel III.VI	Tanggapan Responden Mengenai Pekerja Yang Bekerja Melebihi Jam Kerja Yang Telah Ditentukan Oleh PT. Asrindo Citraseni Satria Menerima Upah Lembur.
Tabel III.VII	Tanggapan Responden Mengenai Penanggungngan Biaya Akomodasi Selama Perjalanan Luar Kota Yang Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perintah Perusahaan.

- Tabel III.VIII Tanggapan Responden Mengenai Pekerja Yang Tidak Bekerja Dikarenakan Sakit Tetap Menerima Upah.
- Tabel III.IX Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan Dan Sosialisasi Yang Dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Kepada Perusahaan-Perusahaan Termasuk Kepada Pekerja Agar Bisa Menjalankan Semua Aturan-Aturan Tentang Dasar Hukum Pada Ketenagakerjaan.
- Tabel III.X Tanggapan Responden Mengenai Sudah Terlaksananya Jaminan Sosial Tenaga Kerja Berupa BPJS Ketenagakerjaan Dari Pihak Perusahaan Dalam Surat Perjanjian Kerja.
- Tabel III.XI Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan Dan Sosialisasi Yang Dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Kepada Perusahaan-Perusahaan Termasuk Kepada Pekerja Agar Bisa Menjalankan Semua Aturan-Aturan Tentang Dasar Hukum Pada Ketenagakerjaan.
- Tabel III.XII Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Mengenai Penerapan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat

Tabel III.XIII Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Mengenai Upah Dan Tunjangan.

Tabel III.XIV Tanggapan Responden Mengenai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Melakukan Penindakan Terkait Perusahaan-Perusahaan Yang Melakukan Pelanggaran Terkait Dengan Upah Tenaga Kerja.

Tabel III.XV Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Terhadap Kewajiban Perusahaan Untuk Mengikut Sertakan Karyawan Dalam Program Jaminan Kesehatan Dan Kecelakaan.

DAFTAR SINGKATAN

PKWT : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

DISNAKER : Dinas Tenaga Kerja



BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

PT. Asrindo Citraseni Satria adalah perusahaan yang bergerak pada sektor Oil dan Gas yang dimana berdiri pada tahun 1997, PT. Asrindo Citraseni Satria bergerak dibidang pengeboran dan transportasi material untuk seluruh PT. Chveron Pacific Indonesia di Provinsi Riau. Berbagai model transportasi digunakan untuk berbagai keperluan seperti pemindahan Rig, penanganan material pengeboran, penanganan limbah dan transporatasi karyawan.

Di masa Era Pembangunan ekonomi saat ini PT. Asrindo Citraseni Satria cukup memberikan peluang-peluang besar bagi para tenaga kerja untuk lebih produktif dan fungsional di dalam pembangunan perekonomian bangsa. Yang di mana setiap negara pada saat ini berlomba-lomba untuk melakukan pembangunan yang sangat pesat untuk penunjang kebutuhan hidup warga negaranya. Maka dari itu perlu adanya regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yang dimana peran dari pemerintah sangat mendukung untuk kebijakan-kebijakan perlindungan tenaga kerjanya.

Pada saat ini pekerjaan sudah menjadi salah satu kebutuhan pokok bagi masyarakat. yang di mana untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan

memiliki pendapatan berupa upah kerja, yang di mana upah kerja bagi pekerja harus sesuai dengan apa yang telah ia berikan kepada pihak perusahaan dengan melakukan kesepakatan atau perjanjian di antara pemberi kerja dan pekerja. Apabila perjanjian kerja telah di setuju oleh kedua belah pihak dengan unsur sama-sama diuntungkan dalam suatu hal yang halal dan legal maka sah lah perikatan yang di buat antara pemberi kerja dan pekerja.

“Perikatan adalah suatu hubungan hukum, yang artinya hubungan diatur dan diakui oleh hukum. Hubungan hukum ini perlu dibedakan dengan hubungan hubungan yang terjadi dalam pergaulan hidup berdasarkan kesopanan, kepatutan dan kesusilaan” (Abd Thalib dan Admiral, 2008).

Tidak lupa juga untuk para pengusaha. Untuk menjalankan Kewajibannya di dalam perjanjian yang telah di sepakati antara pemberi kerja dan pekerja yang di mana pemberi kerja harus memberikan upah kerja yang layak kepada pekerja, para pemberi kerja tidak bisa sesukanya untuk melanggar kewajibannya yang di mana sering kita temui para pemberi kerja lalai terhadap upah pekerja karyawanya. Sehingga sering kita temui terjadinya demonstrasi di dinas ketenagakerjaan dan perusahaan-perusahaan yang lalai terhadap kewajibannya. Sering kali terjadinya telat pemberian upah kepada karyawan Karena para pengusaha memandang kecil para pekerjanya dan sering menunda-nunda untuk memberikan upah kerja karyawanya. Maka dari itu perlu adanya regulasi yang mengatur hak pekerja untuk menerima upah kerja dan perlindungan terhadap pekerja.

“Dengan adanya kehadiran hukum didalam masyarakat diantaranya adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain itu oleh hukum diintegrasikan sedemikian rupa sehingga tubrukan-tubrukan itu bisa ditekan sekecil-kecilnya. Pengorganisasian kepentingan-kepentingan itu dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Memang, dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan dilain pihak” (Prof. Dr. Satjipto Rahardjo,S.H, 2014)

Dasar konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan di sebutkan pada alinia ke 4 pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Yang berbunyi “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum”. (Undang-Undang Dasar 1945 Dan Amandemennya)”.

“Negara merupakan suatu organisasi yang utama di dalam suatu wilayah karena memiliki pemerintahan yang berwenang untuk menyelenggarakan roda pemerintahan dalam rangka untuk mencapai tujuan negara yang tercermin dalam pembukaan konstitusional, Pelaksanaan pembangunan dikelompokkan dalam pembangunan nasional dan daerah (Abd Thalib dan Mukhlisin, Peran Dewan Perwakilan Daerah Terhadap Gagasan Amandemen UUD RI Tahun 1945, UIR Law Review, Volume 01, 2017)”.

Didalam suatu negara yang dimana penggerak ekonomi yang paling berpengaruh ialah tenaga kerja, yang dimana tenaga kerja faktor utama dari suatu pekerjaan sehingga pelaksanaan kerja bisa terbantu dengan adanya tenaga kerja. Tenaga kerja juga seseorang yang terlibat secara langsung di dalam suatu produksi suatu barang dan jasa didalam untuk menggerakkan perekonomian. Tenaga kerja juga

dilihat dari kemampuan dan kualitas pekerja, tenaga kerja terdiri dari beberapa kelompok yang diantaranya ialah :

- a. Tenaga terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan di bidang ahli melalui pendidikan formal, seperti : dokter, arsitek, konsultan, dll.
- b. Pekerja terampil adalah pekerja yang membutuhkan keahlian bidang tertentu melalui pelatihan atau pengalaman kerja, seperti : pengemudi, musisi, dll.
- c. Pekerja tidak terampil adalah tenaga kerja yang biasanya didengar oleh pekerja tidak terampil, mereka mengandalkan tenaga kerja sendiri tanpa tunjangan lain. Misalnya : pekerja konstruksi, dll.

Tenaga kerja juga ada yang digolongkan dengan status pekerjaannya, maka tenaga kerja juga dapat digolongkan dari tiga kelompok yang diantaranya ialah :

- a. Pekerja lepas merupakan pekerja yang bekerja sendiri tanpa adanya komitmen kepada pihak perusahaan.
- b. Pekerja kontrak merupakan pekerja yang bekerja diperusahaan dengan jangka waktu yang telah ditetapkan dan disepakati oleh kedua belah pihak dalam perjanjian tertulis.
- c. Pekerja tetap merupakan pekerja yang bekerja disuatu perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu (Dr. Suratman, 2019).

Prinsip pembangunan manusia pada dasarnya sesuai dengan prinsip pembangunan nasional, terutama prinsip demokrasi, keadilan, dan persamaan. Hal

ini dilakukan karena pengembangan sumber daya manusia bersifat multidimensi dan memiliki hubungan dengan semua pihak termasuk pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan cara yang komprehensif untuk saling mendukung dan upaya bersama. (Hamzah, 2017)

menurut manulang bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan ialah :

- 1) Mewujudkan / melaksanakan keadilan sosial di bidang kemanusiaan
- 2) Melindungi tenaga kerja dari kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas

Didalam pelaksanaan kerja terdiri dari seseorang yang melakukan upaya sendiri atas modal sendiri dan tanggung jawab terhadap dirinya sendiri maka pelaksanaan pekerjaan disebut dengan upaya sendiri, sedangkan pelaksanaan kerja yang dimana bekerja kepada orang lain, bergantung kepada orang lain yang dimana mana ia harus mengikuti perintah dari orang lain dan harus tunduk serta patuh kepada orang lain yang telah memberikan ia pekerjaan maka pelaksanaan kerja disebut dengan pekerja (Askin, Zainal, 2008). Maksud dari pengertian pekerja diatas menunjukkan bahwa si pekerja didalam melaksanakan tugasnya dibawah kendali pimpinanya yaitu majikan (Djumadi, 2006).

Permasalahan yang biasa terjadi didalam ruang lingkup ketenagakerjaan berupa ekonomi, sosial kesejahteraan dan sosial politik yang dilihat dari sisi ekonomi. Pelaksanaan pembangunan ekonomi banyak menyerap para tenaga kerja yang di mana para pekerja ahli dan terampil di dalam bidangnya sesuai dengan kebutuhan

yang diinginkan oleh pihak perusahaan, Sehingga perusahaan melakukan pelatihan kerja kepada pekerjanya.

Ketenagakerjaan di Indonesia sangat erat hubungannya dengan supremasi hukum tentu hal ini sangat penting sekali karena berdampak kepada keberlangsungan hidup orang banyak di negara Indonesia. Ketenagakerjaan dan supremasi hukum berkaitan erat juga dengan pembangunan di Indonesia yaitu pembangunan dibidang sosial ketenagakerjaan dan pembangunan dibidang hukum (Sutedi, 2011).

Didalam mewujudkan kesejahteraan rakyat terhadap energi maka pemerintah mengelola sumber energi. Yang dimana energi merupakan akses masyarakat yang tidak mampu atau yang tinggal di daerah terpencil tujuan dari pemerintah untuk mengelola sumber energi yang ada melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata (Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2007 Tentang Energi).

“Dengan adanya penyelenggaraan kegiatan usaha Minyak dan Gas Bumi yang diatur dalam Undang-Undang ini berasaskan ekonomi kerakyatan, keterpaduan, manfaat, keadilan, keseimbangan, pemerataan, kemakmuran bersama dan kesejahteraan rakyat banyak, keamanan, keselamatan dan kepastian hukum serta berwawasan lingkungan” (Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas Bumi).

Pemanfaatan sumber daya alam bertujuan demi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, yang dimana sumber daya energi dan mineral memiliki fungsi untuk mengatur ketersediaan sumber daya alam, aksesibilitas untuk perizinan, kemampuan untuk pengelolaan dan daya saing di sektor energi dan sumber daya

mineral. Yang dimana penggunaan sumber daya energi dan mineral yang ada di Indonesia semakin lama semakin bertambah dari tahun ketahun baik nasional maupun global, ada beberapa sektor energi yang mencakup listrik, migas (minyak dan gas bumi), minerba (mineral dan batu bara), EBTKE (energi baru dan terbarukan serta konservasi energi) dan geologi. Tujuan dikendalikannya penggunaan energi untuk mengatur berapa kegunaan jumlah energi dan kapasitas energi yang ada (hasil wawancara penulis dengan Bapak Ade Yudistira S.H,M.Si Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral), yang dimana bertujuan untuk kemakmuran rakyat sesuai isi dari pasal 33 UUD 1945 :

1. “Perekonomian didasarkan pada upaya bersama dalam azas kekeluargaan
2. Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara
3. Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat
4. Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional” (Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33)

“Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu

hal. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan ‘perikatan’. perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis”(Abd Thalib & Mukhlisin, 2017)

Syarat sahnya suatu perjanjian berdasarkan 1320 KUH Perdata , dan juga tertera di pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kini mengenai tentang perikatan/perjanjian telah diatur dengan peraturan yang tersendiri maka dibuatlah aturan khusus mengenai syarat sahnya perjanjian kerja tetapi tetap mengacu pada pasal 1320 KUH Perdata ketika melakukan suatu perjanjian atau perikatan.

Pasal 1320 KUH Perdata mengatur mengenai tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Diantaranya :

1. Sepakat mereka yang mengikat diri. Maka berarti kedua belah pihak harus mempunyai kebebasan di dalam berkehendak. Yang dimana kedua belah pihak tidak mendapat sesuatu tekanan yang mengakibatkan adanya “cacat” bagi perwujudan kehendak tersebut.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Yang dimana di dalam melakukan perikatan harus terlebih dahulu memenuhi syarat-syarat di dalam melakukan perikatan sehingga terpenuhinya unsur sahnya perikatan.
3. Suatu hal yang tertentu. Maksud dari suatu hal tertentu pelaksanaan perikatan perjanjian harus ada unsur apa yang akan di lakukan dan apa yang akan di

peroleh oleh kedua belah pihak sehingga pelaksanaan perjanjian jelas di dalam pelaksanaannya.

4. Suatu sebab yang halal. Maksud dari suatu sebab yang halal adalah dimana pelaksanaan perjanjian tidak bertentangan dengan Undang-Undang, Ketertiban umum dan Kesusilaan. Sehingga pelaksanaan perjanjian legal dan bisa di pertanggung jawabkan di depan hukum (Abd Thalib dan Admiral, 2008).

Didalam perjanjian kerja kedua belah pihak harus melakukan kesepakatan. Yang dimana kesepakatan antara buruh dan pengusaha bertujuan untuk menyamakan pendapat terhadap isi dari perjanjian kerja, agar diantara kedua belah pihak tidak ada yang merasa dirugikan dari isi perjanjian kerja tersebut.

Maksud dari perjanjian kerja diatas tersebut haruslah terpenuhi oleh kedua belah pihak sehingga perjanjian tersebut sah. Ketika perjanjian kerja tersebut tidak terpenuhi atau kecakapan maka pelaksanaan perjanjian bisa dibatalkan. Dan perjanjian kerja tersebut terdapat adanya pekerjaan yang dilarang oleh Undang-Undang maka perjanjian bisa dinyatakan batal oleh hukum.

“Untuk Mewujudkan tujuan kontraktual itulah maka dikembangkan norma-norma hukum dalam bentuk sekumpulan asas dan aturan hukum yang umumnya dipahami sebagai hukum kontrak atau hukum perjanjian (law of contracts) yang diharapkan dapat meningkatkan kepastian (certainty), keadilan (fairness), dan prediktabilitas (predictability) dan pada saat yang bersamaan menjadi alat bagi para pihak untuk mengelola risiko (risk management tool), jadi, keunikan bidang hukum ini terutama tampak dari perwujudan fungsinya untuk secara bersamaan (atau secara dialektik) menjamin adanya kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak dalam

pembentukan dan pelaksanaan janji-janji (promises) serta kewajiban-kewajiban para pihak yang bersumber dari kesukarelaan (voluntary obligations)”. (Thalib, 2016)

Perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis oleh para pihak maka bisa untuk dipertanggung jawabkan di depan hukum tujuan dari perjanjian kerja secara tertulis ialah apabila kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha terjadinya pelanggaran maka perjanjian kerja bisa untuk dipertanggung jawabkan demi hukum. Apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis juga harus didasarkan dengan pasal 51 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan perjanjian kerja ada yang dinamakan dengan jangka waktu perjanjian yang dimana pelaksanaanya diatur didalam pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimana maksud dari pasal di atas perjanjian di bagi dua kelompok yang diantaranya ada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Maksud dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu ialah seseorang didalam pelaksanaan kerjanya tidak ada memiliki waktu yang terbatas, sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dimana didalam pelaksanaan kerjanya terbatas oleh waktu yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak (Lalu Husni, 2008). Pada (PKWTT) ada masa percobaan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pekerja dengan waktu (Maksimal 3 bulan). Pekerja/buruh didalam pelaksanaan waktu percobaan pihak pengusaha harus membayar sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak, yang status pekerjaannya sering disebut sebagai karyawan kontrak atau sementara yang dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha sering menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu yang di dasarkan lamanya pekerjaan.

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan di dalam penerapan waktu tertentu ialah ketika masa pekerja telah habis di dalam pelaksanaan kerjanya maka pihak pengusaha dan pihak pekerja tidak ada lagi terjadi hubungan didalam bekerja, ketika pelaksanaan perjanjian kerja telah berakhir maka putuslah hubungan para pihak antara pengusaha dengan pekerjanya, yang dimana pihak pengusaha tidak ada lagi memiliki kewajiban untuk memberikan upah pesangon maupun hak-hak lainnya kepada para pekerjanya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak berakhir. Pelaksanaan perjanjian kerja PKWT ini banyak membuat para tenaga kerja merasa haknya takut di lewati oleh pihak perusahaan karena kurangnya kepastian dari pihak perusahaan (Fitriatus Shalihah, 2017).

Di dalam menetapkan upah kerja kepada pekerja, pemerintah harus menentukan berapa jumlah upah minimum agar sesuai dengan kebutuhan kehidupan yang layak, yang di mana setiap daerah memiliki jumlah pendapatan dan perekonomian yang berbeda-beda. Terdapat di dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 mengenai tentang upah minimum bahwa : “Upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan

atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang telah di tetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman”.

Upah minimum dapat terdiri atas :

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah. Yang di mana setiap wilayah memiliki jumlah upah minimum yang telah di tetapkan berbeda-beda. Upah minimum di tentukan dengan berapa jumlah pendapatan daerah setempat dan penghidupan yang layak untuk kebutuhan masyarakat setempat.
- 2) Pada sektor wilayah Provinsi dan Kabupaten/Kota upah minimum didasarkan menurut wilayah yang telah ditetapkan oleh pemerintah, upah minimum telah ditetapkan untuk suatu kegiatan lapang usaha serta pembagiannya telah di klasifikasi untuk lapangan usaha yang ada di Indonesia. Upah minimum juga telah di tetapkan untuk tidak boleh di bawah upah regional daerah yang bersangkutan.

Upah minimum yang telah di tetapkan oleh mentri yang dimana memiliki tujuan untuk kebutuhan hidup masyarakat yang layak dan sesuai dengan kehidupan perekonomian setempat yang dimana jumlah besarnya telah ditetapkan. Yang dimana penetapan oleh gubernur telah di pertimbangkan atau direkomendasikan dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Wali Kota Dengan adanya penetapan upah minimum untuk para pekerja membuat haknya telah diperhatikan dan dilindungi oleh pemerintah (Armansyah, 2006).

Dalam surat keputusan Gubernur Riau Nomor : Kpts.1198/XI/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten Bengkalis Tahun 2019 poin ketujuh menetapkan : “ Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bengkalis sebagaimana dimaksud pada dictum KESATU adalah sebesar **Rp. 3.261.357,42,-** (Tiga Juta Dua Ratus Enam Puluh Satu Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Tujuh Rupiah Empat Puluh Dua Perak) Perbulan”.

PT. Asrindo Citraseni Satria atau dikenal sebagai ACS memulai perjalanan sejak didirikan pada Desember 1990 dengan proyek utama dijasa transportasi darat dengan menyediakan kendaraan ringan dan alat berat. Dari sana langkah demi langkah mencari peluang memperluas unit bisnis perusahaan dan telah terlibat bekerja sama dibanyak proyek Oil dan Gas Industri Sektor Publik.

Pada tahun 1997 PT. Asrindo Citraseni Satria telah melayani kontrak untuk semua wilayah PT. Chevron Pacific Indonesia di Provinsi Riau. Berbagai modal layanan transportasi yang di gunakan untuk berbagai tujuan seperti : Rig Bergerak, Penanganan Material Pengeboran, Penanganan Limbah, dan Transportasi Karyawan.

Karena manajemen transisi dari Blok CPP, PT.Chevron Pacific Indonesia untuk joint Operation Body (JOB) PT. Caltex dan Bumi Siak Pusako (BSP) – Pertamina Hulu pada tahun 2002, ACS telah menangani berbagai proyek penyediaan alat berat, transportasi kendaraan ringan, material, baik konstruksi situs dan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan.

Sejak tahun 2007 PT. Asrindo Citraseni Satria sudah mengoperasikan dua RIG Work Over di PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Area dan hingga saat ini PT. Asrindo Citraseni Satria telah memiliki 15 RIG lengkap untuk pengeboran dan bekerja di area PT. Chevron Pacific Indonesia dan PT. Pertamina.

PT. Asrindo Citraseni Satria pada tahun 2017-2020 #RIG 15 memiliki 58 Karyawan yang di mana setiap karyawan memiliki bagian di antaranya : Karyawan A, Karyawan B, Karyawan C dan Karyawan Pembantu. Yang di mana setiap karyawan memiliki tugas dan fungsi yang telah di tetapkan di dalam kontrak kerja. Yang di mana di antara 58 Karyawan adalah laki-laki semua. Di dalam 58 orang karyawan tersebut masih ada pekerja yang mendapatkan gaji dibawah upah minimum yang telah ditetapkan untuk wilayah kabupaten bengkalis.

Berdasarkan hasil informasi yang penulis peroleh, masih ada perkerja yang jumlah upahnya dibawah upah minimum Kabupaten Bengkalis. Sehingga hal tersebut bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan, yang dimana didalam pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yaitu, “ Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”.

Berdasarkan pemaparan uraian diatas penulis ingin memberikan dan mengarahkan kepada penerapan pengupahan yang belum sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Karena sistem pengupahan yang digunakan pada saat ini lebih menguntungkan pihak perusahaan dan juga hambatan apa saja yang menyebabkan

pelaksanaan pengupahan di PT. Asrindo Citraseni Satria tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian skripsi terhadap permasalahan hal tersebut, dengan mengangkat judul **“Tanggung Jawab Direktur PT. Asrindo Citraseni Satria Tentang Upah Kerja Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus : PT. Asrindo Citraseni Satria)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis dapat mengambil pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tanggung jawab Direktur PT. Asrindo Citraseni Satria tentang upah kerja karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis ?
2. Apa yang menjadi kendala terlaksana pembayaran gaji karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penulisan

Setiap di dalam penelitian pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, demikian juga dengan penelitian ini. Maka sesuai dengan rumusan masalah di atas yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui upaya tanggung jawab Direktur PT. Asrindo Citraseni Satria selaku pimpinan perusahaan mengenai upah kerja karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor penyebab tidak terlaksana pembayaran gaji karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis untuk lebih mendalami ilmu tentang Hukum Ketenagakerjaan pada bidang pengupahan.
2. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi pemerintah Kabupaten Bengkalis terkhusus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, Pemerintah Kabupaten Bengkalis terkhusus Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkali, dinas atau instansi terkait lainnya dan bagi PT. Asrindo Citraseni Satria.

D. Tinjauan Pustaka

Ruang lingkup mengenai ketenagakerjaan sangat luas dan cukup kompleks serta tidak terbatas maupun sederhana. Didalam prakteknya yang multidimensi

sehingga membuat hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan kerja saja tetapi juga mengatur hubungan diluar hubungan kerja, maka para pihak yang bersangkutan dengan hubungan kerja harus melaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ada, didalam hubungan kerja harus ada pihak ketiga yang dimana peran dari pihak ketiga selaku memberi perlindungan kepada para pihak yang melakukan hubungan kerja, pihak ketiga yaitu penguasa (pemerintah) memiliki peran penting ketika ada para pihak yang merasa dirugikan (Shalihah, 2016).

Upaya untuk penunjang pembangunan ketenagakerjaan yang bersifat *multi-dimensi* membuat para pihak yang terkait diantaranya ialah pekerja, pengusaha dan pemerintah. Sehingga peran dari para-para pihak harus secara bersama untuk mendukung pembangunan ketenagakerjaan agar pelaksanaan sesuai dengan ketentuan yang telah ada (Abdul Hakim. S.H., M.Hum, 2003).

Di dalam pelaksanaan mengenai ketenagakerjaan telah di atur dalam hukum ketenagakerjaan. pada awal mula hukum ketenagakerjaan biasa disebut dengan hukum perburuhan yang dimana kata perburuhan biasa disebut pada masa penjajahan belanda yang dimana Undang-Undang yang mengatur masih peraturan lama, sejak adanya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimana perburuhan diganti dengan hukum ketenagakerjaan. Masa penjajahan kategori kata buruh ialah para pekerja seperti kuli, tukang, mandor yang di dalam maksud di atas ialah para pekerja kasar (Husni, 2007).

Imam sopomo, hukum perburuhan hukum yang ada di Indonesia yang dimana hukum perburuhan mengatur mengenai tentang pelaksanaan hubungan kerja antara para pekerja dengan majikan, antara pekerja dengan pekerja dan antara pekerja dengan pemerintah. Yang dimana pelaksanaan kerja dilaksanakan dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah untuk melindungi para pihak yang telah dirugikan sehingga pelaksanaan kerja bisa sesuai dengan apa yang diinginkan oleh bangsa Indonesia untuk mensejahterakan rakyat Indonesia secara adil.

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

Dalam sistem hukum Indonesia, hukum ketenagakerjaan termasuk dalam bidang hukum administrasi, konstitusi, hukum perdata, dan hukum pidana. Kedudukan ini menyebabkan timbulnya akibat hukum, sehingga Ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan harus didasarkan pada teori hukum terkait dengan isi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (Asri Wijayanti, 2014). Ada juga pihak-pihak didalam hubungan kerja yang diantara ;

Pengusaha didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 5 mendefinisikan mengenai arti dari “pengusaha adalah orang perseorang, persekutuan atau badan hokum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri”

Pekerja berdasarkan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tentang pekerja atau buruh ialah “pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Maksud dari penjelasan di atas dianggap sangat umum yang dimana meliputi pihak pekerja baik ia bekerja kepada persekutuan, perorangan, badan hukum, atau lembaga instansi lainnya.

Pelaksanaan hubungan kerja di dalam perikatan yang dimana pelaksanaannya dilakukan minimal oleh dua subjek hukum. Yang dimana diantaranya pengusaha sama perkerja/buruh melakukan perikatan kerja sehingga terciptanya kesepakatan diantara kedua belah pihak. Menurut pasal 1 angka 15 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Perjanjian kerja atau *Arbeidsovereenkomst* merupakan dasar dari adanya suatu hubungan kerja. Jika ingin mengetahui tentang perjanjian kerja maka kita harus terlebih dahulu mengetahui makna atau pengertian dari perjanjian.

Pada KUH Perdata, pengertian dari perjanjian telah di atur pada pasal 1313 yang dimana menyebutkan “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Sedangkan

di dalam pasal 1601 a KUH Perdata menjelaskan mengenai perjanjian perburuhan yaitu, “ perjanjian perubahan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu tertentu, melakukan suatu pekerjaan dengan didasarkan upah”.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 14 menjelaskan mengenai “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pengertian normatif di atas menurut Imam Soepomo mengenai perjanjian kerja ialah dimana para pihak antara pekerja dengan pihak pengusaha dengan sengaja melakukan sebuah perikatan di dalam melaksanakan pekerjaan, pekerja melakukan sebuah perikatan untuk mendapatkan suatu imbalan berupa upah begitu juga dengan pengusaha dengan sengaja mempekerjakan pekerja untuk membantu pekerjaan yang ia miliki dengan kewajiban untuk memberikan upah sesuai dengan perjanjian dan peraturan yang telah di tetapkan (L, 2004).

Unsur Pekerjaan adalah suatu objek perjanjian yang di mana didalam perjanjian kerja telah ditentukan sesuai dengan tugas dan fungsi dari pekerja, sehingga setiap pekerja telah memiliki peran masing-masing setiap divisi yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan tidak bisa digantikan apabila ada keterangan resmi dari perusahaan dengan alasan yang bisa di terima.

Pengusaha harus mematuhi peraturan yang berlaku saat memberikan upah, yaitu didasarkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 88 samapi dengan pasal 98 yang mengatur tentang pengupahan dan juga berdasarkan peraturan-peraturan lainnya yang terkait terhadap pengupahan. Pengusaha dalam memberikan upah mempunyai nilai minimal upah, hal itu bisa dilihat dari upah minimum wilayah ditempat perusahaan milik pengusaha tersebut beroperasi.

Berdasarkan dari pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89” yang dimana pemberian upah dibawah minimum telah menjadi tolak ukur pemerintah untuk kebutuhan hidup yang layak bagi masyarakat (pekerja/buruh).

Dalam perjanjian kerja, para pihak yang melaksanakan perjanjian harus memenuhi hak dan kewajibannya. Menurut Bahder Johan Nasution, bahwa yang menjadi kewajiban bagi pengusaha merupakan hak dari pekerja/buruh (Nasution, 2004). Untuk mendapatkan suatu Hak maka manusia harus melakukan kewajibannya. Hak tidak ada dengan sendirinya melainkan harus memiliki kewajiban yang harus ditunaikan.

Kewajiban pekerja yang dimana telah terdapat didalam peraturan Perundang-Undangan, Yaitu terdapat pada pasal 1603, 1603a, 1603,b, 1603c KUH Perdata, yang dimana intinya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Didalam pelaksanaan perjanjian kerja pekerja wajib untuk melakukan pekerjaannya sesuai didalam perjanjian kerja dan harus sesuai dengan bidang keahlian yang dia kerjakan namun terdapat di dalam 1603a KUHPerdara, diperbolehkan orang lain untuk menggantikan pekerja bila hal tersebut telah mendapatkan izin dari pihak majikan atau pemberi kerja.

Buruh/pekerja wajib untuk mentaati peraturan yang telah disepakati dengan pemberi kerja. Didalam melaksanakan pekerjaan, pekerja wajib untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan biasanya pihak perusahaan sebelum pekerja melaksanakan kerja pihak perusahaan akan menjelaskan terlebih dahulu peraturan kerja. Dan bukan hanya itu saja pekerja juga patuh terhadap majikan/pemberi kerja. Asalkan peraturan dan perintah yang dibuat tidak melanggar perjanjian kerja yang telah ditetapkan.

Didalam hubungan kerja, upah merupakan kewajiban utama bagi perusahaan terhadap pekerjanya. Yang dimana upah adalah tujuan utama bagi pekerja untuk bekerja diperusahaan maka dari itu upah adalah kewajiban penting bagi perusahaan. Upah juga diberikan pada waktu yang telah dijanjikan pada perjanjian kerja. Upah merupakan peran penting salah satu perhatian pemerintah dalam melindungi pekerja. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan pada pasal 18 ayat (1) yang berbunyi : “ pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.” (Djumadi S. , 2004)

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pemerintah memiliki peran sebagai pegawai didalam Ketengakerjaan dan juga selaku pihak ketiga. Maka peran Pemerintah didalam mengeluarkan suatu kebijakan perlu adanya analisis dan evaluasi perlindungan Hak Asasi Manusia bagi tenaga kerja.

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman pada penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk memberikan Batasan terhadap pengertian sesuai dengan judul diatas sebagai berikut :

Tinjauan adalah hasil dari meninjau suatu hasil yang telah didapat dan diselidiki, dipelajari dan sebagainya (H. Salim, 2014)

Maksud dari pelaksanaan ialah suatu upaya usaha yang dilakukan untuk tetap terlaksana apa yang telah di sepakati atau yang telah ditetapkan.

Upah minimum adalah upah yang paling rendah menurut Undang-Undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan perusahaan kepada karyawanya (Drs. Sudarsono, 1999).

Di dalam perusahaan ada yang berperan sebagai karyawan pada suatu Lembaga seperti kantor. Yang bekerja diperusahaan baik perusahaan swasta atau negeri (Drs. Sudarsono, 1999)

PT. Asrindo Citraseni Satria adalah salah satu perusahaan yang ada di Kec. Mandau yang dimana perusahaan bergerak dibidang Oil dan Gas serta mesin besar yang mulai kapasitas 350-750 HP (*Horse Power*).

Pelaksanaan perjanjian kerja di dalam perusahaan telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Memberikan rasa nyaman kepada para pihak yang melakukan perikatan perjanjian kerja baik pihak pekerja maupun pihak pengusaha, sehingga peran penguasa “Pemerintah” selaku pihak yang menjalankan Undang-Undang mangawasi pelaksanaan perjanjian kerja dengan baik.

F. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode penelitian Observasi (Non-Doctrial) atau survey, diantaranya ialah :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian observasi (*observational research*) yaitu dengan melakukan penelitian langsung ke PT. Asrindo Citraseni Satria untuk mendapatkan data. Pelaksanaan penelitian ini bersifat deskriptif, tujuan dari penelitian ini bermaksud untuk memberikan data yang seteliti mungkin mengenai tentang pelaksanaan, keadaan dan gejala lainnya. Penelitian ini meneliti data yang seteliti mungkin.

2. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT. Asrindo Citraseni Satria, JL. Raya Duri – Dumai Km . 08 Kulim Kec. Mandau, Kab. Bengkalis, Prov. Riau yang dimana di perusahaan ini terdapat hal-hal yang membuat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sedikit berkurang.

3. Populasi dan Sampel

Didalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan metode *Purposive Sampling*, yang dimana didalam penentuan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu. Maksudnya adalah sampel yang digunakan merupakan sekelompok subjek yang sesuai dengan kriteria tertentu, dimana kriteria tersebut memiliki keterkaitan dengan penelitian ini (Prof. Dr. H. Syafrinaldi, 2017).

Responden yang penulis tetapkan disini adalah :

No	Jenis Tentang	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Direktur PT. Asrindo Citraseni Satria	1	1	100%
2	Pekerja PT. Asrindo Citraseni Satria Rig 15	58	29	50%
3	Manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria	1	1	100%
4	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1	1	100%
5	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Prov. Riau	1	1	100%

Sumber : data olahan

4. Data dan Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah :

- a) Data Primer, Merupakan data utama yang diperoleh oleh lapangan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan beberapa responden yang sudah ditunjuk oleh penulis
- b) Data Sekunder, Merupakan data yang sudah jadi yang diperoleh dari buku-buku, literatur yang mendukung dengan pokok permasalahan yang dibahas.

5. Alat Pengumpul Data

Pada penelitian ini sebagai alat pengumpul data yang digunakan oleh penulis dengan beberapa sistem yang diantaranya mewawancarai secara langsung dan memberikan kuisioner kepada responden yang dipilih oleh penulis didalam penelitian ini.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh berupa berkas-berkas atau arsip-arsip dari pihak PT. Asrindo Citraseni Satria, yang didapatkan penulis ketika melakukan wawancara dengan responden. Data-data tersebut dipelajari dan diolah untuk disajikan dengan cara menguraikan bentuk-bentuk rangkaian kalimat yang lebih jelas dan rinci. Dengan cara membandingkan dan memperhatikan teori-teori hukum, Undang-Undang, serta pendapat para ahli.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Selanjutnya yang diambil oleh darri kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif, Yaitu menarik dari suatu kesimpulan dari hal-hal yang bersifat

umum kepada sifat yang khusus. Dengan kata lain, penulis menarik kesimpulan dari peraturan Perundang-Undangan (Bersifat Umum) kemudian diadakan perbandingan dengan data yang telah didapat dari responden (Bersifat Khusus).



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Tentang PT. Asrindo Citraseni Satria

1. Sejarah Berdirinya PT. Asrindo Citraseni Satria

PT. Asrindo Citraseni Satria atau lebih dikenal dengan ACS telah memulai perjalanannya pada bulan Desember 1990 dengan proyek pertama di Jasa Transportasi Darat dengan menyediakan persewaan kendaraan ringan dan alat berat.

Dari sana, Selangkah demi selangkah dan memiliki tekad yang tinggi untuk mencari peluang dan memperluas departemen bisnis PT. Asrindo Citraseni Satria telah berpartisipasi dalam berbagai proyek untuk industri Minyak & Gas dan Sektor Publik.

Pada tahun 1997, ACS menyediakan berbagai jasa kontrak untuk pengeboran dan transportasi material untuk seluruh wilayah kerja PT. Chevron Pacific Indonesia di Provinsi Riau. Berbagai jenis transportasi digunakan untuk berbagai keperluan seperti pemindahan rig, penanganan material pemboran, penanganan limbah dan transportasi karyawan.

Sejak peralihan pengelolaan Blok CPP, dari PT. Caltex Pacific Indonesia kepada Joint Operation Body (JOB) PT. Bumi Siak Pusako - Pertamina Hulu pada tahun 2002, ACS telah menangani berbagai proyek pengadaan dan persewaan alat berat, angkutan kendaraan ringan, material, pembangunan sumur dan penyediaan tenaga kerja.

Untuk pembangunan gedung dan jalan sejak tahun 2003 ACS telah melaksanakan banyak proyek seperti Rumah Sakit, Gedung Perkantoran, Toko, Perumahan dan Jalan Raya.

Pada tahun 2007, dimulai dengan mengoperasikan dua WorkOver rig di PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Area dan saat ini ACS memiliki Lima Belas (15) rig yang telah selesai untuk pengeboran dan Work Over operasi sesuai kebutuhan klien.

Pada tahun 2020 ini PT. Asrindo Citraseni Satria telah menambah unit barunya 3 unit rig Drilling yang kapasitasnya 550 HP 2 unit dan 850 HP 1 unit yang beroperasi di Pertamina dan PT. Chevron Pacific Indonesia sehingga total keseluruhannya unit ACS telah memiliki 18 rig yang telah beroperasi. (Company Profile)

2. Data Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Asrindo Citraseni Satria

Alamat (Head Office) : Menara Bintara, JL. Bintara No 34, Kota Tinggi Pekanbaru Kota, Pekanbaru Riau 28112 Tel : 0761-839339 | Fax : 0761-36681

Email : mail@asrindo.co.id

Website : www.asrindo.co.id

Alamat (Operation Office) : JL. Raya Duri - Dumai KM. 8 Kulim, Duri Riau 28884 Tel : 0765-560062 | Fax : 0765-560060

Email : duri@asrindo.net

Akte Notaris Pendirian : No. 41 Tgl 10 Dec 1990, Singgih Susilo, SH
01.496.626.1-218.000

Menkumham : C2-7862.HT.01.01.TH.91/02

Surat Izin Tempat Usaha/SITU : 31 Dec 1999

Surat Izin Usaha Perdagangan : 9120307131761

SUSUNAN DIREKSI

Komisaris : Akhyar Awaloeddin Dan Masfar Awaloeddin

Direksi : Asril Awaloeddin

Direktur : Aprioni

3. Visi dan Misi PT. Asrindo Citraseni Satria

A. Visi

Menjadi perusahaan jasa yang berkualitas, profesional, mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh karyawan serta keluarga, serta senantiasa menjaga lingkungan.

B. Misi

1. Merapkan Sistem Manajemen Mutu dan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
2. Menugaskan karyawan yang terampil dan profesional.
3. Menggunakan alat dan perangkat sesuai Standar Nasional dan Internasional.

4. Bidang Usaha

I. Kontraktor

Atas kepercayaan dan hubungan kerja sama yang baik dengan para klien PT. Asrindo Citraseni Satria telah mendapatkan kepercayaan di dalam pengelolaan proyek-proyek besar dari Pertamina Hulu, PT. Caltex Pacific Indonesia dan PT. Chevron Pacific Indonesia di dalam berbagai proyek yang terdiri dari beberapa jenis proyek diantaranya ialah :

1. Drilling Rig Operation (Operasi Rig Pengeboran)
2. Workover Rig Operation (Operasi Rig Workover)
3. Well Services Operation (Operasi Layanan Sumur)
4. Heavy Equipment Services (Jasa Alat Berat)
5. Transportation Services (Layanan Transportasi)
6. Construction Services (Jasa Kontruksi)
7. Property Services (Layanan Properti)

II. General Supplier

Sebagai General Supplier PT. Asrindo Citraseni Satria telah bekerja sama dengan para-para klien sesuai dengan permintaan yang diminta oleh para klien yang terutama pada alat berat di dalam melayani berbagai pekerjaan diantaranya ialah :

1. Maintenance Service

2. Angkutan Kendaraan Rig

3. Angkutan Karyawan

Yang dimana alat-alat yang biasa di supplier oleh PT. Asrindo Citraseni Satria diantaranya ialah : Tandem Truck, Lowboy Truck, Trailer Truck, Dozer, Excavator, Dump Truk, Crane dan berbagai jenis alat berat yang di butuhkan oleh perusahaan Migas.

III. Transportation

PT. Asrindo Citraseni Satria juga fokus di beberapa bidang yang terutama juga pada bidang transportasi, transportasi yang di fokuskan oleh ACS ialah jasa angkutan karyawan Migas yaitu Bus yang dimana telah lama beroperasi di PT. Chevron Pacific Indonesia untuk mengangkut para karyawan Chevron dan anak-anak sekolah.

B. Tinjauan Tentang Upah Perjanjian Kerja

1. Pengertian dan Syarat Sah Perjanjian Kerja

"Menurut Abdulkadir Muhammad perikatan adalah hubungan hukum, timbulnya hubungan hukum yang dikarenakan terjadinya suatu peristiwa hukum yang berupa kejadian, perbuatan, keadaan dalam ruang lingkup harta kekayaan. Menurut R.Setiawan pengertian diatas belum lengkap, pengertian diatas hanya menjelaskan perjanjian hanya sepihak saja yang dimana pengertiannya menjadi sangat luas karena dengan dipergunakannya perbuatan tersebut diartikan sebagai perbuatan perbuatan hukum, yaitu suatu perbuatan yang dapat menimbulkan terjadinya akibat-akibat hukum."

Perbuatan tersebut harus dimaknai sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum. Pada pasal 1313 KUHPerdara diperlukan penambahan perkataan “saling mengikatkan diri” yang dimana didalam perjanjian adalah perbuatan hukum, para pihak melakukan perjanjian saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Sebagaimana yang telah disebutkan didalam doktrin lama (teori lama) bahwa perbuatan hukum harus berdasarkan dengan kata sepakat yang dilakukan oleh para pihak didalam melakukan perjanjian maka memberikan akibat hukum. Dari definisi ini telah terlihat adanya asas konsensualisme dan menimbulkan adanya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban), kemudian doktrin baru (teori baru) yang dikemukakan oleh Van Dunne, perjanjian bisa diartikan timbulnya hubungan hukum yang dilakukan oleh kedua belah pihak atau lebih yang berdasarkan dengan ucapan atau kata sepakat yang bisa menimbulkan adanya akibat hukum (Salim H,S, 2003).

Perjanjian perburuhan ialah para pihak yang pertama dengan pihak siburuh dengan sengaja melakukan perikatan dirinya, yang dimana dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, dengan cara melakukan suatu pekerjaan dengan imbalan upah. Mengenai pengertian yang diatas disebutkan pada ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, dalam perjanjian kerja disebutkan bahwa :

Pekerja dan pengusaha harus memenuhi (pasal 1angka 14 Undang-Undang Ketengakerjaan) mengenai kondisi kerja hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat dalam pekerjaan. Dalam melaksanakan ketentuan ini, pemberi upah harus

memenuhi ketentuan perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 52 ayat (1) yang mengatur bahwa upah kerja didasarkan pada :

- a. “Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi oleh para pihak agar terciptanya kesepakatan yang sah.

2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

a. Pejanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah kesepakatan tertulis yang dicapai oleh kedua belah pihak dalam bahasa Indonesia, yang dirumuskan bersama oleh pengusaha atau beberapa pengusaha dan organisasi serikat pekerja yang telah terdaftar resmi di departemen, yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan.

Fungsi kesepakatan kerja bersama adalah memasukkan dan merumuskan kesepakatan baru berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha (biasa disebut *Lex Special*). *Lex Special* adalah produk yang dalam pelaksanaannya telah tunduk pada pengendalian hukum, apabila dalam perjanjian kerja bersama telah dicapai kesepakatan dan organisasi yang bersangkutan mengetahui maka dapat

mengikat pihak-pihak yang akan yang melakukan perjanjian, maka produk tersebut merupakan produk normatif. Manfaat perjanjian kerja bersama adalah:

1. Baik pekerja maupun pengusaha akan lebih memahami arti dari hak dan kewajiban mereka
2. Dapat menyelesaikan perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan untuk memastikan kelancaran proses produksi dan meningkatkan bisnis.
3. Bantu pekerja untuk hidup berdampingan secara damai dengan mendorong antusiasme dan aktivitas kerja yang lebih rajin
4. Pengusaha dapat menyiapkan anggaran tenaga kerja (biaya tenaga kerja) yang harus disimpan atau disesuaikan dengan masa berlaku perjanjian kerja bersama.

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu adalah perjanjian tertulis antara pekerja dan pengusaha, dan isi perjanjian ditandatangani atau disepakati oleh kedua belah pihak. Menurut Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja harus ditandatangani dalam jangka waktu tertentu, perjanjian hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan jenis dan sifat kegiatan kerja, dalam kurun waktu tertentu Selesai, yaitu:

1. “Pekerjaan satu kali atau pekerjaan sementara.
2. Diperkirakan pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu tidak akan terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

3. Pada dasarnya pekerjaan musiman, atau
4. Pekerjaan terkait produk baru, acara baru, atau produk lain yang masih dicoba atau dieksplorasi". (Indra Afrita, 2015)

Pada pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan yang dimana untuk perjanjian pekerja waktu tertentu tidak bisa dilakukan oleh para pekerja yang bersifat tetap (Ayat 2). mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu bisa untuk diperpanjang atau diperbaharui (ayat 3). untuk masa kerja untuk pekerja waktu tertentu hanya selama 2-3 Tahun bekerja, dan hanya boleh dilakukan untuk masa perpanjangan 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (ayat 4). Pengusaha yang ingin memperpanjang perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu harus paling lambat 7 hari sebelum perjanjian kerja jangka waktu yang ditentukan dan telah memberitahukan secara tertulis kepada pekerja / buruh terkait maksudnya tersebut (ayat 5).

Untuk memperbaharui perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah lewat tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tertentu, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) Perjanjian kerja ini hanya dapat diperbarui dalam jangka waktu yang ditentukan 1 (satu kali), dan paling lama 2 (dua tahun) (ayat 6). Apabila perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) ,maka perjanjian tersebut menjadi jangka waktu tertentu (ayat 7). .

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja / pekerja dengan pengusaha, dirancang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan dapat diselesaikan

dalam waktu yang relatif singkat, siklus kerja hingga 2 tahun, dan ketika ingin diperpanjang kembali satu kali paling lama sama dengan perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya (Payaman Simanjuntak, 2003).

Menurut Pasal 1, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia angka 1, perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu nomor: Kep. 100 / Men / VI / 2004 tentang Pelaksanaan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja pada waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dasar perjanjian kerja waktu tertentu ada dua, yaitu:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan jangka waktu tertentu. Sesuai dengan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor: Kep. 100 orang / Men / VI / 2004 dapat diselenggarakan sampai dengan 3 (tiga) tahun. Jika PKWT selesai berdasarkan penyelesaian beberapa pekerjaan, tetapi pekerjaan tersebut belum selesai karena kondisi tertentu, maka PKWT dapat pembaharuan. Pembaharuan tersebut dilakukan melalui pembaharuan PKWT. Pembaharuan dilakukan setelah masa tenggang lebih dari 30 (tiga puluh) hari setelah perjanjian kerja berakhir. Selama masa tenggang

30 hari (tiga puluh hari), tidak ada hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha (Indra Afrita, 2015)

2. Perjanjian kerja berdasarkan waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100 / Men / VI / 2004 pasal 4 ayat (1) dan (2), perjanjian kerja hanya dapat digunakan untuk pekerjaan tertentu. Sesuai dengan sifatnya, jenis atau aktivitas tersebut akan selesai dalam waktu tertentu. Tugas-tugas ini meliputi:
 - a. Pekerjaan musiman adalah pekerjaan yang dilakukan menurut musim atau cuaca. PKWT hanya cocok untuk jenis pekerjaan pada waktu tertentu dan musim tertentu.
 - b. Beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dapat diselesaikan di PKWT, inilah pekerjaan yang harus dilakukan. PKWT hanya berlaku bagi pekerja / buruh yang bekerja
 - c. PKWT berlaku bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, aktivitas baru, atau produk lain yang masih diuji atau penajakan. Masa berlaku PKWT hanya 2 (dua) tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali, dan paling lama tidak boleh melebihi 1 (satu) tahun, dan PKWT tidak dapat diperpanjang.

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, Syarat pembuatan PKWT terbagi menjadi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

1. “Syarat materil PKWT telah diatur didalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :
 - a. Ada kesepakatan antara kedua pihak
 - b. Kemampuan atau kesempatan untuk mengambil tindakan hukum
 - c. Tidak akan bertentangan dengan ketertiban umum, moralitas dan hukum dan peraturan saat ini.”

2. “Syarat pembuatan secara formil PKWT, adalah harus terpenuhinya ketentuan yang sebagaimana telah tertuang di dalam pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menentukan bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusa dan pekerja/buruh;
 - g. jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Apabila syarat materil yang telah ditetapkan tidak terpenuhi, konsekwensinya Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang batal demi hukum secara otomatis berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), Oleh karena itu, pengusaha harus memperlakukan pekerja / buruh sebagai pekerja tetap. Selain itu, undang-undang melarang mempekerjakan pekerja kontrak melalui perjanjian lisan. Pekerjaan pekerja kontrak. Perjanjian kerja harus dicapai secara tertulis. Jika kesepakatan kerja dibuat secara lisan, maka konsekuensinya PKWT akan diubah menjadi PKWTT (Libertus Jehani, 2008).

c. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja tidak terbatas dapat mensyaratkan masa percobaan sampai dengan 3 (tiga) bulan. Ayat (2) mengatur bahwa dalam masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Jika kedua belah pihak menandatangani perjanjian sesuai dengan Pasal 61 ayat (1), maka perjanjian tersebut diakhiri, yaitu: (a) Pekerja / buruh; (b) Masa perjanjian kerja telah berakhir; (c) Putusan pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja mempunyai akibat hukum yang tetap; (d) Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama Kondisi tertentu atau peristiwa dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja. (Libertus Jehani, 2008).

Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja tidak akan diakhiri karena meninggalnya pengusaha atau pemindahan hak kepada perusahaan karena penjualan, warisan atau pemberian (ayat 2). Dalam hal ini terjadi mutasi perusahaan, yaitu hak pekerja / buruh sebagai penanggung jawab dialihkan kepada pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian mutasi untuk tidak mengurangi hak pekerja / buruh (ayat 4). Jika seorang pekerja / buruh meninggal, situasinya berbeda, Ahli waris harta kekayaan yang dimiliki pekerja / buruh adalah milik ahli waris pekerja / buruh yang berhak memperoleh haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak yang berlaku. Ketentuan

dibuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau isi perjanjian kerja bersama (ayat 5).

Resiko pekerja/buruh dengan pengusaha apabila telah sepakat didalam suatu perjanjian kerja baik waktu tertentu atau tidak terbatas, maka pekerja/buruh yang ingin berhenti dari instansi atau perusahaan dimana pekerja/buruh bekerja, atau pengusaha yang ingin mengakhiri suatu perjanjian, pada hal belum habis masa berlakunya. Akan dikenakan sanksi seperti yang telah dijabarkan oleh pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Jika salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, atau hubungan kerja tidak diputus sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 61 ayat (1), pihak yang memutuskan hubungan kerja Kewajiban membayar kompensasi yang setara kepada pekerja/buruh berupa gaji pekerja, sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib untuk mengeluarkan surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan pada (Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dalam pengangkatan diatur dalam ayat (2), syarat-syarat pengangkatan sebagaimana yang di maksud ayat (1), sekurang-kurangnya membuat keterangan; a) Nama dan alamat pekerja/buruh; b) Tanggal mulai bekerja; c) Jenis pekerjaan dan d) Besarnya upah.

d. Outsourcing

Definisi Outsourcing adalah “Pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *Outsourcing*)”. Hal-hal yang didelegasikan dalam *Outsourcing* adalah : “Suatu fungsi dan proses bisnis tertentu untuk disisipkan dalam operasional bisnis perusahaan secara keseluruhan”. Pengertian *Outsourcing* diantaranya adalah memindahkan/membayar proses operasional perusahaan kepada pihak lain dengan kepemilikan masih ditangan pemilik lama, tidak berubah, yang tujuannya adalah bahwa dengan *Outsourcing* biaya bisa lebih ditekan, hal-hal teknis dan kurang strategis bisa dilupakan sejenak sehingga manajemen bisa berkonsentrasi ke masalah yang strategis dan berkonsentrasi pada bisnis intinya.

Menurut Morgan Chamber istilah *outsourcing* sebagaimana eksternalisasi terhadap aktivitas-aktivitas yang selama ini dijalankan oleh perusahaan. Tidak jauh dari pengertian tersebut kalau merujuk pada “Avoid a Multi-Million Dollar Mistake” dari *Everest Group Inc.* Diperoleh pengertian *Outsourcing* sebagai bentuk kerjasama antara suatu perusahaan dengan perusahaan provider (*outsourcing*) dimana para pihak *outsourcing* akan men-supply sebagai service atau proses yang selama ini dipenuhi secara internal sendiri oleh perusahaan.

Pada dasarnya terdapat dua peraturan hukum pokok yang menjadi dasar dari outsourcing tenaga kerja teller pada bank, yaitu :

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dan
2. Undang-Undang Perbankan Nomor 7 Tahun 1992 jo. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang perubahan Undang-Undang Perbankan

Nomor 7 Tahun 1992.

didalam pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai outsourcing, Outsourcing adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui kontrak tertulis atau perjanjian tertulis untuk memberikan jasa pekerja/buruh. Terlihat jelas dari artikel ini bahwa outsourcing terbagi menjadi dua bagian, Pertama, melalui perjanjian kontrak kerja (Pasal 65 ayat 1), dan kedua, melalui penyedia jasa pekerja / buruh (Pasal 66).

C. Tinjauan Tentang Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Kata “pengawas” berasal dari kata “awas” yang berarti “penjagaan” istilah dari pengawasan dikenal didalam ilmu manajemen dengan ilmu administrasi merupakan salah satu unsur didalam kegiatan pengelolaan. Dalam bahasa Indonesia yang dimaksud dengan pengawasan adalah penilikan dan penjagaan, penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan (Bahasa, 1990)

Didalam kamus besar bahasa Indonesia karangan W.J.S Poerwadarminta, kata “awas” Diartikan sebagai antara “dapat untuk melihat secara baik-baik, Tajam penglihatan, Tajam titiknya, Waspada”, Dan kata lain “mengawasi” Diartikan sebagai antara lain “melihat dan memperhatikan” . Sedangkan kata “kendali” adalah “kekang”, pengendalian berarti “pengekangan”, dan kata pengendali diberi arti “pemimpin” atau orang yang mengendalikan (WJS.Poerwadarminta, 1996).

Supervisi adalah proses yang mengamati pelaksanaan semua kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan sesuai jadwal pendapat siagian. Sedangkan Soekarno.K, mendefenisikan,. Kemudian menurut Prayudi, Pengawasan adalah proses menentukan pekerjaan yang akan dilakukan, dilaksanakan yang akan diselenggarakan, atau pekerjaan yang akan dikehendaki, direncanakan atau dipertimbangkan. (Prayudi, 1991).

Dari kesimpulan tersebut dapat ditarik suatu gagasan bersama yaitu konsep pengawasan mengamati proses pelaksanaan semua kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan dan pekerjaan yang akan diselesaikan. Menurut definisi tersebut, tujuan dari proses pengawasan bukanlah untuk mengusulkan, tetapi tujuan akhir dari pengawasan itu sendiri, yaitu untuk memperoleh hasil sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

“Menurut Robert J.Mockler pengawasan adalah suatu usaha untuk menetapkan standar dengan pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar, menentukan dan mengukur deviasi-deviasi dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien”.

pengawasan adalah proses mengamati yang membandingkan tugas-tugas pekerjaan yang ditugaskan pada aparat pelaksana dengan standar yang ditetapkan suatu rencana sistematis, dan mengambil tindakan kooperatif dan korektif untuk

menghindari ketidak normalan untuk tujuan tertentu. (Nurmayani, 2009). Mengawasi dan mengendalikan tindakan yang diambil oleh pejabat pemerintah untuk mencapai tujuan dan menghindari penyimpangan yang tidak perlu saat menjalankan tugas yang diberikan. (Saiful Anwar, 2004).

Pada dasarnya dalam pengawasan bertujuan untuk menghindari penipuan atau penyimpanan, pada prinsipnya pengawasan diharapkan dapat membantu kebijakan yang dirumuskan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bahkan melalui supervisi dapat tercipta kegiatan yang erat kaitannya dengan penentuan atau penilaian tingkat kemajuan suatu pekerjaan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauh mana penerapan kebijakan kepemimpinan dan sejauh mana pelanggaran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Peran penting dalam pemantauan dapat mengukur kinerja kegiatan kerja organisasi dan membantu organisasi mengevaluasi apakah rencana tersebut dapat dilaksanakan secara efektif. Selain itu, fungsi pengawasan bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari rencana kebijakan yang telah dirumuskan sebelumnya. Penerapan fungsi pengawasan yang tepat akan sangat membantu meningkatkan efisiensi, dan akan menemukan kelemahan atau titik terang kekuatan, serta kendala yang dihadapi dalam proses implementasi kebijakan. (http://sriandriyani.blogspot.co.id//2013/09/hukum-administrasi-negara-badan_8.html) diakses pada tanggal 20 Desember 2020

Ada beberapa definisi tentang pengawasa, dan perlu Anda perhatikan dengan seksama mengingat bahwa pengawasan adalah suatu proses pengendalian.

Beberapa pendapat dari Nadari Nawawi Kontrol diartikan sebagai proses mengukur (measurement) dan mengevaluasi tingkat efektivitas kerja masyarakat dan tingkat efisiensi pengguna tempat kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian organisasi.(Sujamto, 1996)

Pengertian didalam bahasa Indonesia mengenai pengawasan dan pengendalian berbeda, walaupun terdapat didalam literature manajemen yang berbahasa inggris, kedua tersebut tidak dibedakan dan tercakup dalam kata “controlling” yang diterjemahkan dengan istilah dari pengawasan dan pengendalian, Pengendalian mengacu pada membimbing aktivitas yang benar dan salah serta mengoreksi ke arah yang benar. Tujuan kegiatan pengawasan adalah untuk mengetahui, sedangkan tujuan kegiatan pengendalian adalah memberikan arahan secara langsung kepada objek yang akan dikendalikan.

Pengawasan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintah yang memiliki tingkatan-tingkatan bertingkat lebih tinggi terhadap lembaga-lembaga yang rendah. Pelaksanaan pengawasan dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Koordinasi: mencegah atau menyelesaikan konflik kepentingan / perselisihan, seperti konflik antara kotapraja-kotapraja
2. Pengawasan kebijakan: menyesuaikan dengan kebijakan dari pejabat pemerintah tingkat rendah hingga tinggi
3. Kontrol Kualitas: Kontrol perizinan dan kualitas teknis keputusan dan tindakan pejabat pemerintah tingkat yang lebih rendah

4. Alasan keuangan: meningkatkan kebijaksanaan dan kebijakan keseimbangan badan pemerintah tingkat yang lebih rendah
5. Melindungi hak-hak warga negara: Dalam beberapa kasus, tindakan perlindungan khusus mungkin perlu dilakukan dengan mempertimbangkan kepentingan warga negara (Sujamto, 1996)

Aturan-aturan dan asas-asas yang harus dipenuhi bagi pelaksanaan pengawasan yang diantaranya terdapat :

1. Asas legalitas, yaitu pelaksanaan pengawasan harus berdasarkan kewenangan hukum.
2. Asas pengawas terbatas, yaitu pengawas yang dibatasi pada sasaran-sasaran yang telah dijadikan pedoman pada waktu kewenangan itu diberikan
3. Asas motivasi yaitu alasan pengawasan harus dapat mendukung pengambilan keputusan berdasarkan pengawasan, dan keputusan tersebut harus menginspirasi masyarakat luas.

2. Fungsi Pengawasan

Arti dari pengawasan adalah sebagai sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh manager didalam mengawasi pekerjaan-pekerjaan agar bisa terlaksana sesuai dengan apa target yang akan dicapai oleh perusahaan. yang dimana fungsi dari pengawasan tersebut ialah untuk mengawasi jalannya organisasi yang ada di suatu perusahaan yaitu manager yang mendapat kepercayaan dalam mengawasi suatu

pekerjaan. ada juga standar dari pokok ukur didalam pengawasan adalah rencana yang telah ditetapkan atau hasil yang akan dikehendaki.

Yang dimaksud dengan fungsi adalah bahwa pemimpin atau organisasi mengamati dan membandingkan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan bentuk kegiatan yang dilakukan selama bekerja. Penyimpangan dan pekerjaan dapat memperbaiki kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengawasan memiliki fungsi sesuai dengan dilaksanakan dengan tujuan dan fungsinya dengan jabatan yang disandangnya, mengenai hal ini Soewarno Handayani ng rat menyatakan 4 hak yang terkait dengan fungsi pengawasan yaitu :

- a. Meningkatkan rasa tanggung jawab kepada pejabat yang dipercaya untuk menjalankan tugas dan wewenangnya;
- b. Mendidik para pejabat agar memungkinkan mereka untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kondisi yang telah ditentukan;
- c. Mencegah penyimpangan, kelalaian dan kelemahan, menghindari kerugian yang tidak perlu, dan
- d. Memperbaiki kesalahan dan penyalahgunaan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak menemui kendala dan pemborosan.

Dalam fungsi pengawasan ini akan terbentuk rasa tanggung jawab bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, hal ini akan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja, serta dapat mencegah dan mengoreksi kejadian yang tidak semestinya mungkin terjadi.

3. Tujuan Pengawasan

Tujuan dibentuknya sistem pengawasan adalah untuk dapat mengetahui kemampuan dari seseorang atau badan hukum untuk melakukan suatu kegiatan berdasarkan kegiatan yang telah ditetapkan, dan menganalisa bidang-bidang apa saja yang akan ditingkatkan di masa mendatang, dan bisa mengatur seluruh kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan sesuai dengan rencana yang diharapkan dan hasil yang maksimal.

Pendapat Soekarno. K mengemukakan beberapa hal pokok berikut :

- a. Cari tahu apakah penerapannya telah sejalan dengan rencana yang telah digariskan
- b. Cari tahu apakah segala sesuatu yang dilakukan sesuai dengan instruksi dan prinsip yang ditunjukkan
- c. Cari tahu apakah semuanya dapat berjalan dengan efisien
- d. Ketahui jalan keluarnya, jika ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan

4. Sifat dan Waktu Pengawasan

Dilihat dari sifat pengawasan, objek pengawasan instansi pemerintah dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

1. Pengawasan dari segi hukum (*rechtmatigheidstoetsing*) merupakan pengawasan yang dilakukan oleh badan hukum atau peradilan yang dimana didalam prinsipnya hanya menitik beratkan kepada segi legalitas. misalnya ketika hakim Pengadilan Tata Usaha Negara bertugas untuk melihat sah atau tidaknya suatu ketetapan yang di keluarkan oleh

pemerintah. hakim juga bertugas untuk memberikan perlindungan (*lawprotection*) kepada rakyat yang berhubungan dengan hukum diantaranya ialah Negara/pemerintah dengan warga/masyarakat.

2. manfaat dari segi pengawasan (*doelmatigheidstoetsing*) merupakan pengawasan teknis administratif intern diruang lingkup pemerintah sendiri (*builtincontrol*) yang bersifat legalitas dan juga lebih menitik beratkan berupa segi penilaian kemanfaatan dari tindakan yang bersngkutan.

Selama proses implementasi, situasi dan kondisi harus diperiksa untuk mencapai fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan sangat erat kaitannya dengan perkembangan kegiatan. Berkaitan dengan hal ini Melayu SP Hasibuan menyebutkan beberapa sifat dan waktu pengawasan yaitu : (S.P Malayu Hasibuan, 2001)

1. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan dan bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sedini mungkin.
2. Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan pada saat terjadi penyimpangan atau kesalahan dalam melaksanakan kegiatan, dan pengawasan yang dilakukan pada saat proses kegiatan terjadi.
3. Pengawasan berkala adalah pengawasan berkelanjutan yang dilakukan sebulan sekali, setiap semester, atau setahun sekali.

Pengawasan ditinjau dari “ruang lingkupnya” terdiri dari “pengawasan “intern” yang dimana Pengawasan akan dilakukan oleh aparat atau pihak yang berwenang dari lembaga itu sendiri. Pengendalian intern biasanya disebut pengawasan fungsional. Pengawasan fungsional merupakan kegiatan pengawasan yang biasanya dilakukan oleh pemerintah daerah, Fungsi pemerintah daerah secara fungsional adalah pengawasan oleh lembaga yang membentuk pengawasan fungsional, yang kedudukannya adalah lembaga pengawas yang terdiri dari inspektoral jendral, inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota

Pengawasan intern dilakukan oleh pejabat yang berhubungan dengan pekerjaannya disebut pengawasan internal organisasi. Pengendalian internal tidak hanya dapat digunakan untuk hubungan dinas langsung dari perspektif organisasi atau lembaga, tetapi juga dapat digunakan secara luas. Ini juga dapat dipahami sebagai pengawasan umum di tingkat eksekutif.

Pengawasan internal terbagi menjadi dua bagian, yaitu (a) pengawasan internal dalam arti sempit; (b) pengendalian internal dalam arti luas. H. Bohari berpendapat bahwa pengawasan internal dalam arti sempit adalah pengawasan yang dilakukan oleh pengawas, dimana pejabat pengawas dan lembaga pengawas dipimpin bersama oleh menteri / ketua lembaga negara.

Pengawasan penyelenggaraan yang dilakukan oleh pemerintahan daerah mempunyai maksud dan tujuan tertentu, dan biasanya perlu dilaksanakan maksud dan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah agar pekerjaan yang direncanakan dapat terlaksana sesuai rencana. Melalui pemantauan dapat diketahui apakah tujuan yang

ingin dicapai telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka dari itu pengawasan dilakukan dengan maksud :

- a. Ketahui apakah proses kerja berjalan dengan lancar atau tidak;
- b. Memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh pegawai
- c. Lakukan pencegahan untuk mencegah kesalahan yang sama terulang kembali atau kesalahan baru
- d. Cari tahu besaran anggaran dan tujuan yang telah ditentukan sesuai dengan rencana dan target yang direncanakan
- e. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) Seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak;
- f. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standar, ada beberapa bentuk pengawasan dan kontrol :
 1. Pengawasan represif, yaitu pengawasan yang berlaku dengan keputusan-keputusan dan badan-badan yang bertingkat yang dimana keputusan yang tinggi bisa mengesampingkan keputusan yang rendah kemudian apabila bertentangan dengan Undang-Undang atau Kepentingan Umum. Dalam situasi yang menuntut tidak cepat, dapat juga diambil tindakan penangguhan keputusan, sebelum dilakukan pencabutan.
 2. Pengawasan Preventif, yaitu pengawasan yang dilakukan sebelumnya. Yang dimana dinamakan pengawasan preventif adalah mengawasi

pengambilan keputusan suatu kegiatan sebelum melakukan kegiatan, untuk mencegah terjadinya pelanggaran

3. Pengawasan Positif, yang termasuk kedalam pengawasan ini adalah keputusan-keputusan badan-badan yang lebih tinggi untuk memberikan pengarahan dan petunjuk-petunjuk kepada badan-badan yang lebih rendah, terkadang-kadang juga terjadi badan-badan yang lebih tinggi kadang-kadang memaksakan instansi yang lebih rendah untuk kerjasama tertentu.
4. Kewajiban Untuk Memberitahu, beberapa keputusan bisa diambil oleh badan yang lebih rendah ketika telah melakukan perundingan dengan badan-badan yang lebih tinggi, badan yang lebih tinggi memperoleh kesempatan untuk memberikan nasihat-nasihat kepada badan yang lebih rendah mengenai suatu permasalahan.
5. Konsultasi dan Perundingan, beberapa keputusan baru yang boleh diambil badan-Badan yang lebih rendah setelah melakukan perundingan dengan badan-badan yang lebih tinggi, atau badan-badan tersebut telah memperoleh kesempatan untuk memberikan nasihat-nasihat kepada badan-badan yang lebih rendah untuk mengenai suatu persoalan.
6. Dinas-Dinas Pemerintah Yang Didekonsentrasi, yaitu dinas-dinas jabatan dari pemerintah pusat seringkali tersebar diseluruh negeri antara lain kepada badan-badan pemerintah yang lebih rendah untuk mengadakan kontrol, memberikan nasihat dan sebagainya.

7. Keuangan, Didalam hal keuangan badan-badan pemerintah yang lebih rendah terkait pada badan yang lebih tinggi. Untuk pemasukkan mereka terkait pada dana dari pemerintah pusat, sehingga dengan itu pemerintah pusat dapat mempengaruhi kebijaksanaan, mereka melalui macam ketentuan dan persyaratan.
8. Hak Banding Administratif, bentuk pengawasan sebagian juga terletak pada bidang-bidang perlindungan hukum administrasi, ada kalanya terhadap keputusan-keputusan badan yang lebih rendah bisa diajukan banding oleh mereka yang mempunyai hak banding tertentu (sebagai warga Negara, pejabat pemerintah dan badan-badan pemerintah yang lainnya) pada suatu badan umum yang lebih tinggi.
9. Saat membuat perencanaan, lembaga bawahan berkewajiban untuk merumuskan rencana, menguraikan tujuan kebijakan mereka, menguraikan kegiatan yang akan mereka lakukan dan sarana apa yang mereka perlukan, Suatu rencana bukan hanya alat bantu bagi pelaksanaan kebijaksanaan badan-badan itu sendiri. Tetapi juga sesuatu pengangan untuk bertindak bagi badan-badan yang lebih tinggi, apakah dalam bentuk pengawasan, pemberian dana dan sebagainya.
10. Dalam menunjuk pemerintah pusat, perlu juga diingat bahwa bentuk instruksi terakhir yang memungkinkan adalah pemerintah pusat mempengaruhi kebijakan lembaga-lembaga di bawahnya dengan mengangkat pejabat negara ke posisi internal yang lebih rendah. ,dengan

mengangkat para pejabat Negara pada posisi dalam yang lebih rendah. Di negeri Belanda seorang Walikota (Ketua Dewan Kotapraja dan pelaksana harian) diangkat oleh pemerintah pusat.

(http://sriandriyani.blogspot.co.id/2013/09/hukum-administrasi-negara-badan_8.html)



BAB III
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**A. Tanggung Jawab Direktur PT. ASRINDO CITRA SENISATRIA
Tentang Upah Kerja Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor
13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus : PT. ASRINDO
CITRA SENISATRIA)**

Penjelasan mengenai tentang upah kerja telah diatur didalam ketentuan pasal 18 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa jenis upah kerja terbagi dari dua jenis pekerja yaitu pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu yang dimana pekerja waktu tertentu pada umumnya dikenal dengan kerja kontrak yang dimana pekerja terikat dengan dengan pengusaha yang masa kerjanya memiliki batas waktu tertentu dan jenis pekerjaan tertentu. didalam pelaksanaan upah kerja didasari dengan perjanjian atau kesepakatan diantara kedua belah pihak terdapat didalam pasal 1 Kepmenaker No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu :

1. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
3. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pada dasarnya penerapan upah pekerja harus dilandasi dengan perjanjian kerja yang otentik/tertulis agar adanya kejelasan didalam melaksanakan pekerjaan, para pekerja yang diteliti di PT. Asrindo Citraseni Satria adalah para pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang dimana jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir maka berakhir pula pekerjaan tersebut, Hal itu akan memberikan ketidak pastian kerja dalam jangka waktu yang lama bagi pekerja dikarenakan pekerja belum tentu kembali mendapatkan pekerjaan dalam jangka waktu yang dekat. Namun apabila pihak perusahaan melakukan perpanjangan waktu kerja maka tidak akan menimbulkan persoalan bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu, PT. Chevron Pacific Indonesia ialah perusahaan swasta asal Amerika Serikat yang dimana perusahaan yang mengedepankan kesejahteraan karyawannya maupun kontraktor-kontraktor yang bermitra dengan mereka.

PT. Asrindo Citraseni Satria adalah perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang Oil dan Gas yang dimana telah beroperasi di PT. Caltex Pacific Indonesia, PT. Chevron Pacific Indonesia dan Pertamina yang dimana telah beroperasi diwilayah Riau dan Jawa Timur dibidang jasa pengeboran Rig Service, Work Over dan Drilling

memiliki tugas untuk memberikan service sumur minyak maupun pembukaan sumur baru. PT. Asrindo Citraseni Satria yang bergerak pada jasa Rig dimulai pada tahun 2002 hingga sekarang 2020 yang bermula dari 2 unit Rig hingga sekarang telah memiliki 18 Rig yang telah beroperasi di wilayah Riau dan Jawa Timur. Dari usaha yang telah dijalankan oleh PT. Asrindo Citraseni Satria tidak lepas dari para pekerja/karyawan terbaik yang membuat PT. Asrindo Citraseni Satria dipercaya pada saat ini. PT. Asrindo Citraseni Satria pada awalnya dalam pencarian tenaga kerja pihak perusahaan membuat pengumuman melalui website, komunikasi dan poster bahwa telah dibuka lowongan pekerjaan dibidang jasa pengeboran Rig PT. Asrindo Citraseni Satria, Duri, kemudian melakukan interview, Training dan pelaksanaan perjanjian kontrak kerja kepada calon karyawan oleh PT. Asrindo Citraseni Satria (Hasil Wawancara Penulis Dengan Bapak Aprioni Selaku Direktur PT. Asrindo Citraseni Satria).

Menurut Bapak Nalazmi Julizar S.Sip.M.Si Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengatakan sebaiknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, walaupun didalam Undang-Undang dibenarkan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan namun didalam dunia perusahaan legalitas formal harus tetap diadakan, tapi untuk perjanjian kerja waktu tertentu wajib diadakannya perjanjian kerja secara tertulis (Hasil Wawancara Penulis Dengan Bapak Nalazmi Julizar S.Sip.M.Si Kepala Bidang

Hubungan Industri dan Jamsostek Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis)

Untuk menentukan hak-hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak yang terutama masalah upah kerja dan tanggung jawab maka perlu adanya perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis dan otentik oleh kedua belah pihak, perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak merupakan bukti hukum yang berlaku baik antara pekerja dan pengusaha, yang dimana bertujuan terlaksananya hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak agar tidak ada yang merasa dirugikan dalam pelaksanaannya.

Sebagaimana yang telah penulis dapatkan dari hasil penelitian untuk bentuk perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT. Asrindo Citraseni Satria dengan karyawan adalah secara tertulis. Hal ini diketahui dari hasil kuisisioner yang penulis lakukan pada responden Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Asrindo Citraseni Satria.

Jawaban yang diperoleh mengenai bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat dari hasil pada tabel berikut :

Tabel III.1
Tanggapan Responden Mengenai Bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
Pada Pekerja PT. Asrindo Citraseni Satria

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan

1.	Secara Tertulis	58	29	50%
2.	Secara Lisan	58	-	-

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 50% dari persentase menjawab bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan PT. Asrindo Citraseni Satria dibuat secara tertulis. Selain itu jawaban juga penulis dapatkan dari bapak Hendra S.E selaku Manager HRD dari PT. Asrindo Citraseni Satria bahwa perjanjian dibuat secara tertulis agar dapat lebih jelas bagi pekerja dan perusahaan mengenai segala hak dan kewajiban keduanya (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT.Asrindo Citraseni Satria).

Hal tersebut telah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sebagaimana terdapat dalam pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dalam jangka waktu yang ditentukan dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin (Ketenagakerjaan, 2018).

Setelah adanya perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan, maka dengan itu para pihak yang melakukan perjanjian secara

bersama-sama sepakat untuk masalah upah kerja dan kewajiban yang telah mereka sepakati sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh provinsi Riau.

Menurut Bapak Nalazmi Julizar S.Sip.M.Si Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adapun syarat perjanjian kerja tertulis minimal harus memuat identitas perusahaan, identitas pekerja, waktu kerja, jenis pekerjaan, besaran upah yang didapatkan, kemudian hak dan kewajiban kedua belah pihak antara pekerja dengan pengusaha (Hasil Wawancara Penulis Dengan Bapak Nalazmi Julizar S.Sip.M.Si Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis)

Contoh dari perjanjian kerja waktu tertentu secara formil sekurang-kurangnya harus memuat (pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), Yaitu :

1. “Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin umur dan alamat pekerja/buruh.
3. Jabatan atau jenis perusahaan.
4. Tempat pekerjaan.
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh.
7. Mulai dan jangka waktu perjanjian kerja.
8. Tempat dan jangka waktu perjanjian kerja dibuat dan
9. Tanda”

Salah satu syarat hukum perjanjian kerja adalah kesepakatan yang dicapai antara pekerja dan pemberi kerja. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam pasal 1320 kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang sahnya suatu perjanjian, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya

Jika perjanjian diberikan karena kesalahan, atau diperoleh karena paksaan atau penipuan atau yang biasa disebut (*error in substantia*), tidak ada perjanjian yang sah, kekhilafan adalah sifat objek yang menjadi alasan sebenarnya dari kesepakatan kedua belah pihak, misalnya ada yang mengira membeli lukisan dari Basuki Abdullah dan kemudian menemukan bahwa lukisan yang dibelinya adalah tiruan. Pemaksaan adalah kekerasan dan / atau ancaman, yaitu perilaku tertentu yang tidak diperbolehkan oleh undang-undang, akan meningkatkan kekuatan badan hukum, dan kekuatan ini akan meningkatkan kekuatan seseorang, sehingga dia dapat mencapai kesepakatan, Penipuan adalah teknik muslihat yang jelas dan benar, jadi jika Anda tidak menipu, pihak lain tidak akan mencapai kesepakatan.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Kriteria dari orang yang belum dewasa didalam KUHPdata diatur didalam pasal 330, dimana ditentukan : Orang yang belum mencapai usia 21 tahun dan belum pernah menikah sebelumnya adalah orang yang belum dewasa. Jika pernikahan dibubarkan sebelum usia 21 tahun, mereka akan kembali sebagai anak di bawah umur.

3. Suatu hal Tertentu

Keabsahan perjanjian merupakan hak dan alasan hukum yang pasti. Perjanjian tersebut harus memiliki subjek tertentu (bepaald on derwerp), dan bentuknya dapat berupa objek yang ada saat ini dan objek yang akan ada di masa mendatang.

4. Suatu hal yang halal

Hakim dapat menguji apakah tujuan perjanjian dapat tercapai, dan apakah isi perjanjian melanggar hukum, ketertiban umum, dan moralitas. (Abd Thalib dan Admiral, 2008)

Tabel III.2
Tanggapan Responden Mengenai Perjanjian Kerja Yang Dibuat Oleh
Karyawan Dengan PT. Asrindo Citraseni Satria Berdasarkan
Kesepakatan Bersama

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ya	58	29	50%
2	Tidak	58	-	-

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 50% dari persentase menjawab bahwa perjanjian dibuat dengan kesepakatan bersama antara karyawan dengan pihak PT. Asrindo Citraseni Satria.

Hasil dari tabel diatas juga diperkuat dengan penjelasan yang diberikan oleh Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT.Asrindo Citraseni Satria bahwa

perjanjian kerja tersebut dibuat atas kesepakatan atau persetujuan bersama antara karyawan dengan pihak perusahaan yang dilakukan secara sadar dan tanpa paksaan apapun dari salah satu pihak (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT.Asrindo Citraseni Satria).

“Selain itu, terkait dengan upah, upah merupakan hak pekerja / buruh yang diperoleh dari pengusaha atau pemberi kerja dan dinyatakan sebagai kompensasi dalam bentuk uang, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan” (Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Mengenai penetapan upah karyawan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Asrindo Citraseni Satria belum sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru. Pihak perusahaan memberikan upah sebesar **Rp. 3.039,717** kepada pekerja waktu tertentu. Perlu diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau bersama Dewan Pengupahan telah menetapkan upah minimum kota (UMK) untuk wilayah Kabupaten Bengkalis pada tahun 2019 ini sebesar **Rp. 3.261.375,42** (Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts./1198/XI/2019).

Berdasarkan dari penjelasan diatas tentunya dapat dilihat bahwa pihak perusahaan telah melakukan penyimpangan atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Sebagaimana telah disebutkan didalam pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perusahaan dilarang untuk memberikan upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh provinsi Riau.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku Manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria mengenai penyimpangan yang dilakukan pihak perusahaan terhadap upah kerja yang diberikan kepada karyawan bagi pekerja waktu tertentu adalah yang dimana upah yang diberikan kepada karyawan pekerja waktu tertentu Rig #15 PT. Asrindo Citraseni Satria masih dibawah upah minimum yang terbaru tahun 2020, yang dimana kontrak Rig #15 PT. Asrindo Citraseni Satria yang masih beroperasi di area PT. Chevron Pacific Indonesia kontraknya dimulai pada tahun 2017 dan sampai saat ini, maka perusahaan PT. Asrindo Citraseni Satria masih mengadopsi dari Upah Minimum Provinsi Riau Tahun 2017 (Hasil wawancara penulis dengan bapak Hendra S.E selaku Manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria).

Sementara itu tanggapan yang diberikan oleh bapak Bapak Nalazmi Julizar S.Sip.M.Si Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah pemberian upah atau gaji kepada pekerja harus dibayarkan sesuai dengan upah minimum dari Kota Pekanbaru pada tahun 2019 yaitu sebesar **Rp. 3.261.375,42**. Hal tersebut juga telah terealisasikan atau pun diumumkan lewat media masa ataupun cetak sehingga pekerja ataupun pengusaha bisa mengetahuinya. Namun meskipun demikian dalam prakteknya masih banyak pengusaha-pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut yang tentunya nanti akan ditindak lanjuti dengan melakukan pembinaan kepada perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran dan tentunya juga ada sanksi administratif (Hasil Wawancara Bapak Nalazmi Julizar S.Sip.M.Si

Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis).

Terkait dengan masalah upah, pihak perusahaan telah membayarkan upah karyawan sesuai dengan jumlah yang telah diperjanjikan yang dimana dibayarkan tepat pada waktunya. Hal tersebut penulis ketahui dari jawaban kuisisioner yang penulis berikan kepada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III. 3
Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Upah Yang diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Berdasarkan Isi Perjanjian Kerja

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Sesuai	58	29	100%
2	Tidak Sesuai	58	-	-

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 50% dari persentase menjawab bahwa upah pokok yang diberikan oleh pihak PT. Asrindo Citraseni Satria telah sesuai dengan apa yang ada dalam perjanjian kerja yang dibuat bersama karyawan.

Upah kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam bentuk perjanjian yang dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin, yang salah satu syaratnya harus memuat besaran upah dan cara pembayarannya dalam suatu perjanjian kerja (Djumaldi, 2005).

Waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Yaitu :

- a. “7 (Tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Provinsi Riau merupakan salah satu Provinsi dengan tingkat perkembangan ekonomi yang cukup pesat di Indonesia. Yang dimana hal ini ditunjukkan berdasarkan fakta bahwa Riau memiliki anggaran pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang besar, namun demikian di Riau masih cukup banyak ditemukan jumlah masyarakat miskin. Disamping itu, Riau secara ekonomi memiliki potensi yang cukup besar di berbagai bidang untuk dikembangkan, seperti pertambangan, sawit, perikanan, hutan, tanaman dan industri lainnya (Syafrinaldi, 2014) .

Selanjutnya mengenai waktu kerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria, dimulai masuk pada pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB setiap harinya mulai hari senin sampai dengan hari minggu yang dimana proses Kerjanya sistem schedule 7 Hari Siang, 7 Hari Malam dan 7 Hari Libur. Yang dijumlahkan karyawan bekerja 9 (Sembilan) jam dalam 1 (Satu) hari, lalu dikurangi 1 (satu) jam untuk waktu istirahat kecuali hari juma't pekerja diberi jam istirahat selama 2 jam. Pekerja bekerja selama 6 (Enam) hari dalam 1 (Satu) minggu. Hal ini penulis dapatkan dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku Manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria (Hasil wawancara penulis dengan bapak Hendra S,E selaku Manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria).

Adapun mengenai jangka waktu kerja yang diberikan pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Asrindo Citraseni Satria dapat penulis ketahui melalui jawaban dari kuisisioner yang penulis sebarakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Tanggapan Responden Mengenai Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	7 Jam dalam 1 hari	58	-	-
2	8 Jam dalam 1 hari	58	29	50%
3	Lebih dari 8 jam 1 hari	58	-	-

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 50% dari persentase menjawab bahwa pekerja bekerja selama 8 jam dalam 1 hari. Hal tersebut tentunya telah sesuai dengan ketentuan mengenai jam kerja yang sebagaimana telah diatur dalam pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja juga melakukan pekerjaan selama 7 hari siang, 7 hari malam dan 7 hari libur, bila dijumlahkan pekerja bekerja selama 112 Jam 14 Hari dalam 2 minggu. Sebagaimana yang disebutkan didalam pasal 77 ayat (2) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. hal tersebut penulis ketahui dari hasil memberikan kuisisioner kepada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel III.5

Tanggapan Responden Mengenai Jam Kerja Karyawan Selama 2 Minggu

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	14 Hari Kerja/7 Hari Libur/3 Minggu	58	29	50%
2	21 Hari Kerja/3 Hari Libur/ 3 Minggu	58	-	-

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 50% dari persentase menjawab bahwa pekerja bekerja selama 14 (empat belas) hari 2 minggu.

Selanjutnya dipertegas lagi mengenai jam kerja bagi pekerja yaitu, bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruhnya melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat-syarat yang sebagaimana disebutkan dalam pasal 78 ayat (1) yaitu : (a) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, dan (b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 jam dalam 1 minggu (pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Dari hasil wawancara penulis dengan bapak Nalazmi Julizar. S.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengatakan bahwa mengenai waktu kerja yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana apabila pekerja bekerja selama 8 jam dalam 1 hari pihak perusahaan harus membayarkan upah

lembur kepada karyawan (Hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis bapak Nalazmi Julizar.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis).

Upah lembur adalah pembayaran upah yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja/buruh yang bekerja melebihi ketentuan waktu kerja. Pekerja/buruh yang melakukan kerja lembur wajib untuk dibayarkan oleh pengusaha sebagaimana yang disebutkan didalam pasal 33 mengenai upah lembur dalam peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan yaitu Upah lembur harus dibayar oleh pengusaha, yang, sesuai dengan peraturan perundang-undangan, mempekerjakan pekerja / buruh lebih dari jam kerja pada waktu istirahat mingguan, atau mempekerjakan mereka pada hari libur resmi sebagai kompensasi bagi pekerja / buruh terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 33 mengenai upah lembur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan).

Pekerja yang bekerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria juga pernah melakukan jam kerja lembur, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh pada waktu jam kerja lembur upah selalu diberikan oleh PT. Asrindo Citraseni Satria, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.6
Tanggapan Responden Mengenai Pekerja Yang Bekerja Melebihi Jam Kerja Yang Telah Ditentukan Oleh PT. Asrindo Citraseni Satria Menerima Upah Lembur

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ya	58	29	50%
2	Tidak	58	-	-

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) dari responden atau 50% dari keseluruhan responden yang penulis bagikan kuisisioner menjawab bahwa pekerja menerima upah lembur apabila adanya jam kerja tambahan yang dilakukan oleh pekerja.

Hal tersebut juga dijelaskan oleh bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria bahwa memang benar semua pekerjaan yang dilakukan diluar dari jam kerja akan mendapatkan upah lembur. Seperti mengantikan karyawan yang berhalangan masuk dan digantikan oleh pekerja/buruh yang sedang libur (Hasil wawancara penulis dengan bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria).

Selanjutnya penulis ingin mengetahui apabila seseorang pekerja yang melakukan pekerjaan luar kota, mengetahui segala bentuk akomodasi selama perjalanan tersebut ditanggung oleh pihak perusahaan atau ditanggung secara pribadi oleh pekerja itu sendiri, dengan demikian penulis menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria dengan hasil jawaban yang penulis dapatkan sebagai berikut

Tabel III.7
Tanggapan Responden Mengenai Penanggunggan Biaya Akomodasi Selama Perjalanan Luar Kota Yang Dilakukan Oleh Karyawan Atas Perintah Perusahaan.

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ya	58	29	100%
2	Tidak	58	-	-

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020

Dapat dilihat pada tabel dilihat bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) Orang dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 50% dari persentase menjawab bahwa biaya akomodasi selama dilaksanakan perjalanan luar kota yang diperintahkan oleh pihak perusahaan kepada pekerja ditanggung oleh pihak perusahaan.

Perjalanan luar kota yang dilakukan oleh pekerja, Biaya akomodasi tersebut biasanya meliputi biaya makan, biaya transportasi, biaya penginapan apabila perjalanan luar kota tersebut dilakukan lebih dari 1 (satu) hari (hasil wawancara dengan bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria).

Selanjutnya penulis juga ingin mengetahui apakah pekerja yang berhalangan untuk tidak masuk kerja dikarenakan sakit tetap menerima pembayaran gaji atau adanya pemotongan kerja, dengan demikian penulis menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria dengan hasil jawaban yang penulis dapatkan sebagai berikut :

Tabel III.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Yang Tidak Bekerja Dikarenakan Sakit Tetap Menerima Upah

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ya	58	29	50%

2	Tidak	58	-	-
---	-------	----	---	---

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 50% dari persentase menjawab bahwa pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaan dikarenakan sakit tetap menerima upah. Hal tersebut juga telah dijelaskan dalam pasal 93 ayat (2) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria bahwa pihak perusahaan tetap membayar upah kepada pekerja yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, terlebih apabila penyakit tersebut disebabkan oleh kecelakaan kerja (Hasil Wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria).

B. Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Terhadap Implementasi Upah Kerja Antara Karyawan Dengan PT. Asrindo Citraseni Satria.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang terdapat pada Bab ke 14 mengenai pengawasan dan juga Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Konvensi ilo. Tujuan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi dan mematuhi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, yang diterapkan oleh karyawan pengawasan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan bertujuan untuk mengawasi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan untuk memastikan implementasi yang efektif dari pelaksanaan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang terkait dengan hubungan kerja dan kondisi kerja, serta untuk memberikan informasi dan saran teknis kepada pengusaha, manajer atau pekerja.

Undang-undang ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur berbagai norma, antara lain norma pelatihan, norma penempatan, norma kerja, norma keselamatan, kesehatan kerja dan norma hubungan kerja.

Pembangunan sumber daya manusia harus diawasi dengan pemenuhan hak-hak dasar dan perlindungan pekerja / buruh, dan pada saat yang sama harus diciptakan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha. Pembangunan manusia memiliki banyak aspek dan keterkaitan. Keterkaitan ini tidak hanya terkait dengan kepentingan pekerja sebelum dan sesudah bekerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang komprehensif, termasuk pengembangan sumber daya manusia, untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, bekerja keras memperluas kesempatan kerja, memberikan pelayanan kesempatan kerja, dan memajukan hubungan kerja.

Salah satu syarat keberhasilan pembangunan negara adalah kualitas dari masyarakat Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya upaya mencapai tahap tinggal landas. Jika asuransi jiwa tidak diberikan maka tidak mungkin dapat

meningkatkan kualitas masyarakat; sebaliknya jika masyarakat tidak memiliki pekerjaan, mereka tidak dapat memperoleh asuransi jiwa, sehingga tidak dapat memperoleh hasil kerja untuk memberikan pelayanan bagi dirinya dan keluarganya. Peran hukum dalam kehidupan bermasyarakat merupakan semacam perlindungan, membuat masyarakat merasa aman, tenang dan tertib demi tercapainya perdamaian dan keadilan bagi setiap orang. Hukum harus memberikan keadilan, karena keadilan adalah tujuan hukum.

Adapun hasil keterangan dari karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria tentang pembinaan dan sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis kepada perusahaan-perusahaan termasuk kepada pekerja agar bisa menjalankan semua aturan-aturan tentang dasar hukum ketenagakerjaan, yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel III.9
Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan Dan Sosialisasi Yang Dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Kepada Perusahaan-Perusahaan Termasuk Kepada Pekerja Agar Bisa Menjalankan Semua Aturan-Aturan Tentang Dasar Hukum Pada Ketenagakerjaan.

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ya	58	-	-
2	Tidak	58	29	50%

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020

Dapat dilihat bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) dari responden yang penulis telah bagikan kuisisioner 50% dari persentase menjawab bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak melakukan pembinaan dan sosialisasi

kepada perusahaan-perusahaan dan tenaga kerja mengenai aturan hukum tentang ketenagakerjaan.

Ketentuan yang mengatur setiap pekerja/buruh dan keluarga berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimuat pada Pasal 99 ayat (1).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku Manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria bahwa bukan hanya upah kerja tetapi jaminan sosial juga telah didaftarkan untuk seluruh pekerja dan keluarganya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria).

Pemberian jaminan sosial kepada pekerja dan keluarganya adalah salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan bagi kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya. Menurut Zaeni Asyhadie, dengan adanya jaminan sosial maka akan membawa manfaat antara lain :

1. Pekerja / buruh bekerja dengan tenang dan tenang saat berbisnis bagi pengusaha untuk mendorong terciptanya efisiensi kerja
2. Membangun hubungan yang positif antara pekerja / buruh dan pengusaha.
3. Upaya perlindungan tertentu terhadap risiko dan pekerjaan dapat dipastikan, terutama untuk melindungi kelangsungan pendapatan pekerja/buruh yang merupakan syarat mutlak untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya.

Berdasarkan pasal 99 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan mengenai jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian terpenting dalam perjanjian kerja antara pihak pengusaha dan pekerja. Sehingga apabila ketentuan mengenai (BPJS) Ketenagakerjaan telah dilaksanakan dengan baik dilapangan pihak pihak pengusaha telah melaksanakan salah satu kewajibannya dari berbagai kewajiban yang ada yang diamanatkan oleh Undang-Undang.

Tanggapan yang diberikan oleh karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria mengenai sudah terlaksananya kewajiban dari pihak perusahaan dalam perjanjian kerja yang dibuat dengan pekerjaannya dapat penulis sajikan dalam tabel berikut :

Tabel III.10
Tanggapan Responden Mengenai Sudah Terlaksananya Jaminan Sosial Tenaga Kerja Berupa BPJS Ketenagakerjaan Dari Pihak Perusahaan Dalam Surat Perjanjian Kerja.

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ya	58	29	100%
2	Tidak	58	-	-

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020.

Hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) Orang atau 50% dari keseluruhan jumlah responden menjawab bahwa PT. Asrindo Citraseni Satria telah melaksanakan semua kewajibannya.

Salah satu kewajiban pengusaha didalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi oleh pengusaha. Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, warna kulit, dan orientasi politik.

Menurut Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria bahwa pihak perusahaan telah memenuhi segala kewajibannya sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam surat perjanjian kerja yang dibuat oleh karyawan dengan PT. Asrindo Citraseni Satria (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria).

C. Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Terhadap Implementasi Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan PT. Asrindo Citraseni Satria.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Bab 14 tentang Pengawasan, dan juga melibatkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Konvensi ILO. Tujuan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi kepatuhan terhadap peraturan "Undang-Undang Ketenagakerjaan", yang dijalankan oleh karyawan pengawasan ketenagakerjaan yang sedang beroperasi.

Pelaksanaan pengawasan bertujuan untuk mengawasi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, untuk memastikan implementasi yang efektif dari undang-undang ketenagakerjaan yang terkait dengan hubungan kerja dan kondisi kerja, dan untuk memberikan informasi dan nasihat teknis kepada pengusaha atau manajer dan pekerja.

Undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur berbagai norma, termasuk norma pelatihan, norma penempatan, norma kerja, norma keselamatan, kesehatan kerja dan hubungan kerja.

Pengembangan sumber daya manusia harus diawasi sedemikian rupa untuk mewujudkan hak-hak dasar dan perlindungan pekerja / buruh, sekaligus menciptakan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha. Pembangunan manusia memiliki banyak aspek dan keterkaitan. Keterkaitan ini tidak hanya terkait dengan kepentingan pekerja sebelum dan sesudah bekerja, tetapi juga terkait dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Oleh karena itu, perlu disusun peraturan perundang-undangan yang komprehensif, termasuk pengembangan sumber daya manusia, untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, Upaya perluasan kesempatan kerja, penyediaan lapangan kerja serta pembinaan hubungan ketenagakerjaan industri.

Salah satu syarat suksesnya pembangunan negara adalah kualitas masyarakat Indonesia yang menentukan sukses tidaknya perusahaan yang memasuki tahap take off. Jika asuransi jiwa tidak diberikan maka tidak mungkin dapat meningkatkan

kualitas masyarakat, sebaliknya jika masyarakat tidak memiliki pekerjaan, mereka tidak dapat memperoleh asuransi jiwa, sehingga tidak dapat memperoleh hasil kerja dari mereka untuk memberikan pelayanan bagi dirinya dan keluarga mereka. Peran hukum dalam kehidupan bermasyarakat merupakan semacam perlindungan, yang membuat masyarakat merasa aman, tentram dan tertib guna mencapai perdamaian dan keadilan bagi setiap orang. Hukum harus memberikan keadilan, karena keadilan adalah tujuan hukum (<http://fikamaliq.blogspot.co.id/2014/02/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>),

Tabel III,11
Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan dan Sosialisasi Yang Dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Kepada Perusahaan-perusahaan Termasuk Kepada Pekerja Agar Bisa Menjalankan Semua Aturan-aturan Tentang Dasar Hukum Pada Ketenagakerjaan.

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ada	58	-	-
2	Tidak Ada	58	29	50%

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020.

Dapat dilihat bahwa 29 (Dua Puluh Sembilan) Orang dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 100 % dari persentase menjawab bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak melakukan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan dan tenaga kerja mengenai aturan hukum tentang Ketenagakerjaan.

Hasil dari wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria bahwa pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak selalu melakukan pembinaan dan sosialisasi terkait peraturan Tentang Ketenagakerjaan namun juga bukan berarti tidak pernah dilakukan (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria).

Pengawasan ketenagakerjaan harus dilakukan dalam hubungan kerja, hal tersebut dibuktikan dengan adanya kebijakan pemerintah berupa peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Selain itu, pemerintah berkewajiban mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Ini berlaku untuk kebijakan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang sumber daya manusia. Diharapkan melalui kebijakan ini dapat terjalin hubungan kerja yang harmonis, sehingga pengusaha semakin maju dan pekerja/buruh semakin sejahtera “(Hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Trasnigrasi Kabupaten Bengkalis yang diwakili dengan babak Nalazmi Julizar.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis)”.

Pengawasan ketenagakerjaan memainkan peran yang sangat penting dalam implementasi kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan nasional. Pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya perlu dilakukan untuk memastikan bahwa perbaikan dilakukan di tempat kerja, tetapi juga perlu didorong untuk terjadi di tempat kerja.

Layanan pengawasan ketenagakerjaan semakin menargetkan kebijakan pencegahan. Untuk mencapai keharmonisan tersebut di atas, perlu adanya pengendalian oleh pemerintah untuk memantau kebijakan yang akan dilaksanakan., Hal ini sangat penting mengingat tidak akan terjadi hal-hal yang merugikan kedua belah pihak (termasuk pengusaha dan pekerja / buruh). Dengan meningkatnya peran angkatan kerja dalam pembangunan kabupaten di Bengkalis dan peningkatan penggunaan teknologi di berbagai sektor, kegiatan usaha menimbulkan risiko yang lebih tinggi dan mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan angkatan kerja. , perlu untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja. (Hamzah, Problematika Hukum Indonesia, Teori dan Praktik, 2017)

Adapun hasil keterangan dari karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria tentang pengawasan oleh Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengenai penerapan waktu kerja dan waktu istirahat, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.12
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Mengenai Penerapan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Untuk Pekerja

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ada	58	-	-
2	Tidak Ada	58	29	50%

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengenai penerapan waktu

kerja dan waktu istirahat tidak ada, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diterapkan oleh Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria yaitu sebanyak 29 (Dua Puluh Sembilan) Orang dari responden 58 orang atau sebanyak 50%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan penulis dengan bapak Nalazmi Julizar.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengenai penerapan waktu kerja dan waktu istirahat adalah tidak dilakukan secara langsung, namun hanya dalam bentuk himbauan kepada perusahaan (Hasil wawancara penulis dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang diwakili dengan Bapak Nalazmi Julizar.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manager PT. Asrindo Citraseni Satria, bahwa pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengenai penerapan waktu kerja waktu dan waktu istirahat, tidak pernah dilakukan karena penerapan waktu kerja dan waktu istirahat, tidak pernah dilakukan penerapan waktu kerja dan waktu istirahat ditentukan oleh perusahaan (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citrasenu Satria).

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari, jam kerja bagi para pekerja disektor swasta diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Adapun hasil keterangan dari karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria tentang pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengenai kompensasi gaji dan tunjangan, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.13
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Mengenai Upah dan Tunjangan

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ada	58	-	-
2	Tidak Ada	58	29	50%

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengenai kompensasi gaji dan tunjangan tidak ada dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, Dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria yaitu sebanyak 29 (Dua Puluh Sembilan) orang dari responden dan orang sebanyak 50%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Nalazmi Julizar.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek, dijelaskan bahwa pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengenai kompensasi gaji dan tunjangan karyawan adalah dalam pelaksanaan pengawasan terhadap para tenaga kerja dengan sistem PKWT tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan karena pada pelaksanaanya terdapat berbagai kendala yang menghambat khususnya mengenai pengawasan terhadap upah (Hasil

wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang diwakil dengan Bapak Nalazmi Julizar.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek).

“Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku Manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria, Bahwa pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terhadap implementasi Upah Kerja adalah berkaitan dengan peraturan, pembuatan atau bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan pengawasan solusinya, yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan pengawasan. Solusinya, yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran” (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citrasenu Satria).

Seperti yang penulis kemukakan sebelumnya, saat ini banyak pengusaha yang semakin tertarik untuk menggunakan pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), karena pengusaha percaya akan lebih efektif menggunakan pekerja dengan pekerja waktu tertentu(PKWT) Sistem ini dibandingkan dengan pekerja/buruh yang menggunakan sistem dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Tertentu (PKWTT). Padahal, secara perbandingan langsung, pekerja yang menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibandingkan pekerja/buruh yang menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Adanya situasi ini jelas tidak akan memberikan perlindungan bagi pekerja yang bekerja yang berdasarkan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebagaimana kita ketahui bersama, salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam proses mewujudkan kesejahteraan. Ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 C Tentang Ketenagakerjaan.

Keadaan ini muncul karena belum jelasnya penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga banyak digunakan oleh banyak pihak (terutama pengusaha). Salah satu contohnya adalah jenis dan sifat pekerjaan yang hanya bisa dilakukan oleh pekerja/buruh berdasarkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam kenyataannya, seorang pekerja/buruh yang akan bekerja di suatu perusahaan akan mencapai kesepakatan dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya dalam bentuk perjanjian kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha. Perjanjian kerja adalah awal dari hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. (Sri Gambir Melati Hatta , 1999)

Ketika rendahnya posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh. 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 keterampilan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja merupakan salah satu factor yang mendorong mereka dalam posisi tawar yang rendah. Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya didalam perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan dalam berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani untuk meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh diperusahaan tersebut”.

Berdasarkan uraian di atas terlihat jelas tidak dapat memberikan perlindungan bagi tujuan pembangunan ketenagakerjaan, karena jelas pemanfaatan tenaga kerja/buruh karena adanya posisi tawar (*bargaining position*) merupakan aspek sepihak dari pemberi kerja/ pengusaha kepada pekerja/buruh tingkat bawah menerima kesepakatan kerja yang telah dicapai. Khusus bagi pekerja / buruh kontrak yang telah menandatangani "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" (PKWT). Dalam hal ini, para pihak yang terlibat banyak pengusaha yang berpedoman pada ketentuan KUH Perdata (pasal 1320), yang dimana sahnya perjanjian membutuhkan empat syarat, yaitu :
(R.Subekti)

- a. “Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal”

Dimana para pihak dapat masuk ke dalam perjanjian sesuai dengan peraturan, dan tidak melanggar prinsip peraturan dan etika yang berlaku . Hal tersebut menghambat dalam pemberian perlindungan hukum terhadap perubahan status dari pekerja/buruh PKWT menjadi karyawan tetap.

Adapun hasil keterangan dari Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria tentang Dinas Ketenagakerjaan ada melakukan penindakan terkait perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran terkait dengan upah tenaga kerja, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.14
Tanggapan Responden Mengenai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Bengkalis Melakukan Penindakan Terkait Perusahaan-Perusahaan
Yang Melakukan Pelanggaran Terkait Dengan Upah Tenaga Kerja

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ada	58	-	-
2	Tidak Ada	58	29	50%

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Dinas Ketenagakerjaan tidak Mengambil tindakan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan upah tenaga kerja. Dalam hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh PT. Asrindo

Citraseni Satria yaitu sebanyak 29 (Dua Puluh Sembilan) Orang dari responden 58 Orang atau sebanyak 50%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis Bapak Nalazmi Julizar.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek, bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah melakukan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan terkait pelanggaran upah tenaga kerja, ini merupakan bentuk tindakan yang dilakukan melalui metode secara persuasif yang mempromosikan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Bahkan tidak mungkin dapat memberikan sanksi yang tegas dan dapat membawa keranah hukum apabila masih ada pelaporan terkait pelanggaran yang terjadi dilapangan (hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang diwakili dengan Bapak Nalazmi Julizar.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria, bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis ada melakukan penindakan terkait perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran terkait dengan upah tenaga kerja adalah tidak ada melakukan penindakan (hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria).

Untuk melindungi pekerja dari masalah ketenagakerjaan yang kompleks, pemerintah mengeluarkan "UU Ketenagakerjaan." namun. Sebagian besar perlindungan ini hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki identitas tetap atau terkait

dengan sistem PKWTT. Bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT yang dijelaskan pada bab sebelumnya, peraturan ini hanya menjadi tanggung jawab Menteri. Sebagaimana disebutkan pada bab sebelumnya, sistem PKWT digunakan untuk pembagian kerja, dan peraturan ini hanya diawasi oleh Peraturan Menteri. Pembagian kerja dalam sistem PKWT dimulai dengan tugas-tugas yang membutuhkan waktu tertentu / terbatas untuk bekerja. Sistem PKWT didasarkan atas jangka waktu membawa atau menimbulkan implikasi bagi tenaga kerja (Uwiyoni, 2003). Ketika demonstrasi besar-besaran diadakan, merupakan salah satu tuntutan pekerja ketika terjadinya penyimpangan dari praktik yang ditentukan oleh undang-undang. Kondisi kerja yang sudah mengkhawatirkan, ditambah dengan diskriminasi perlindungan bagi pekerja di sistem kerja PKWT, memperburuk kekhawatiran ini. (<http://pekanbaru.tribunnews.com/topics/demo-buruh-riau.>)

Adapun hasil keterangan dari Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria tentang pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikut sertakan karyawan dalam program jaminan kesehatan dan kecelakaan, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.15
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Terhadap Kewajiban Perusahaan Untuk Mengikut Sertakan Karyawan Dalam Program Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan

No	Kuisisioner	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Ada	58	-	-

2	Tidak ada	58	29	50%
---	-----------	----	----	-----

Sumber Data : Hasil Lapangan 29 Februari 2020 – 01 Maret 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikut sertakan karyawan dalam program jaminan kesehatan dan kecelakaan tidak ada, dimana hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria yaitu sebanyak 29 (Dua Puluh Sembilan) orang dari responden 58 orang atau sebanyak 50%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Nalazmi Julizar.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek, Bahwa Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikut sertakan karyawan dalam program jaminan kesehatan dan kecelakaan sudah dilakukan namun tidak secara langsung (hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang diwakili dengan Bapak Nalazmi Julizar.Sip.M.Si selaku kepala bidang hubungan dan jamsostek).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria, bahwa pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikut sertakan karyawan dalam program jaminan kesehatan dan kecelakaan pada dasarnya dilakukan untuk memberikan jaminan kesehatan dari

karyawan (hasil wawancara penulis dengan Bapak Hendra S.E Selaku manager HRD PT. Asrindo Citraseni Satria).

Selain tujuan pemberi kerja untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi, serta tujuan pemberi kerja untuk menciptakan peluang kerja seluas mungkin, perlindungan hukum bagi pekerja juga harus menjadi prioritas. Pentingnya melindungi pekerja biasanya harus berhadapan dengan kepentingan pengusaha agar mereka bisa bertahan dalam berbisnis. Oleh karena itu, biasanya yang terlibat langsung adalah pengusaha dan pekerja (Sudjana, 2005).

Secara umum, masalah ketenagakerjaan biasanya diidentifikasi sebagai masalah antara pekerja dan pemberi kerja. Sebagian besar pembuat kebijakan ketenagakerjaan juga memahami pemahaman ini, sehingga mengurangi pemahaman pekerja sebagai pekerja dan pemahaman pekerja sebagai kategori pekerjaan dan sosial. Pemahaman ini menyebabkan perlindungan pekerja yang menggunakan sistem PKWT sangat lemah. Situasi ini terjadi hampir di setiap wilayah Indonesia. Begitu pula di Kabupaten Bengkalis, masalah ketenagakerjaan yang terkait dengan upah dan hak sebenarnya merupakan kewajiban bagi pekerja / buruh, hal ini sebenarnya merupakan kelemahan yang tidak diperhatikan oleh pemerintah.

Melihat kenyataan tersebut, peran pemerintah sangat diperlukan untuk melakukan intervensi guna mewujudkan ketenagakerjaan yang adil melalui peraturan perundang-undangan (Husni L. , 2003), Hubungan ideal antara tenaga kerja dan

pengusaha saling menguntungkan, namun status tenaga kerja seringkali tidak seimbang dengan status pengusaha.

Kesepakatan kerja yang dicapai antara pekerja / buruh dan pengusaha mengarah pada hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja / buruh dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Secara umum pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah dan ketertiban. (Ketenagakerjaan P. 1.-U.). Oleh karena itu, terlihat jelas adanya hubungan kerja berupa pengupahan karena adanya kesepakatan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Isi perjanjian kerja yang ditetapkan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama (KKB) / perjanjian kerja bersama (PKB). Demikian pula perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang ditetapkan oleh pengusaha.

Jadi dapat penulis katakan bahwa Pengawasan Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terhadap implementasi Upah Kerja karyawan dengan PT. Asrindo Citraseni Satria adalah dalam pelaksanaan pengawasan terhadap para tenaga kerja dengan sistem PKWT tidak berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan dan diinginkan karena pada pelaksanaannya banyak terdapat berbagai kendala yang menghambat khususnya mengenai pengawasan terhadap upah dan jangka waktu kerja

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Implementasi Upah Kerja karyawan dengan PT. Asrindo Citraseni Satria berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak berjalan yang dikarenakan pihak perusahaan masih melakukan penyimpangan-penyimpangan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana bahwa pihak perusahaan masih memberikan upah kepada pekerja/buruh dibawah UMK sesuai dengan Keputusan Gubernur Riau Nomor : Kpts.1198/XI/2019 yang berlaku dan mempekerjakan pekerja melampaui batas jam kerja yang ditentukan oleh Undang-Undang dengan sepenuhnya membayar upah lembur pekerja tersebut.
2. Pengawasan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terhadap implementasi Upah Kerja Karyawan dengan PT. Asrindo Citraseni Satria adalah tidak terlaksana dikarenakan pelaksanaan pengawasan tidak ada dilakukan sehingga pelaksanaan tidak dapat berjalan dengan baik dalam waktu kerja, waktu istirahat dan pemberian upah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas, maka terdapat saran yang dapat disampaikan dalam skripsi ini :

1. Sebaiknya kepada pengusaha terutama pada PT. Asrindo Citraseni Satria mempekerjakan pekerja dengan ketentuan yang jelas pada pemberian upah kerja yang sesuai dengan standar UMK yang telah ditentukan oleh Provinsi Riau sesuai dengan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.1198/XI/2019.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menyampaikan mengenai tentang perjanjian kerja, upah kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dengan tidak dilakukan hanya secara persuasife saja tetapi juga ikut melibatkan semua pihak yang ikut bekerja pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Abdul Thalib (dkk), (2008). Hukum Keluarga dan Perikatan. Pekanbaru : UIR PRESS
- Abdul Thalib & Mukhlisin, (2017). Aneka Hukum Bisnis Modern. Depok : PT. RajaGrafindo Persada
- Abdul Thalib (2016). Perkembangan Hukum Kontrak Modern, Pekanbaru : Uir Press
- Sujamto . (1996). Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sri Gambir Melatti Hatta. (1999). Beli Sewa Sebagai Perjanjian tak Bernama .In.P.M Indonesia. Bandung : PT. Bandung
- Abdul Hakim. (2003). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Rosyidi Hamzah (2017). Problematika Hukum Indonesia, Teori dan Praktik, Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Malayu Hasibuan. (2001). Dasar-Dasar Perbaikan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Libertus Jehani. (2008). Hak-Hak karyawan Kontrak. Jakarta : Forum Sahabat.
- Nurmayani. (2009). Hukum Administrasi Daerah. Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Prayudi. (1991). Hukum Administrasi Negara. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Indra Afrita. (2015) Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Sengkete Hubungan Industrial di Indonesia. Yogyakarta: Absolute Media.
- Salim H,S. (2003). Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak. Jakarta: Sinar Grafika.
- W.J.S Poerwadarminta. (1996). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai

Pustaka.

- Payaman Simanjuntak. (2003). Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Work In Freedom
- Djumaldi, F. (2005). Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika
- Husni,L. (2003). Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta:Rajawali Pers.
- Sudjana, E. (2005). Nasib Dan Perjuangan Buruh Indonesia. Jakarta:Renaissen
- Askin, Zainal. (2008). Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta : Rajagrafindo.
- S.P Malayu Hasibuan. (2001). Dasar-Dasar Perbaikan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prayudi. (1991). Hukum Administrasi Negara. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Satjipto Rahardjo, S.H. (2004). Ilmu Hukum. Bandung : PT. Cipta Aditya Bakti.
- Suratman. (2018). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Depok:PT. Raja Grafindo Persada.
- Armansyah,K.I. (2006). Hukum Tenaga Kerja. Jakarta: Penerbit Dan Erlangga.
- Asri Wijayanti,S. (2014). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djumadi. (2006). Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Djumadi,S. (2004). Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Banjarmasin:PT. Raja Grafindo Persada.
- Djumaldji,F. (2005). Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika.
- Nasution, B. (2004). Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja. Bandung: Mandar Maju.

- Prints Darwan.,S. (2000). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Syafrinaldi,S. (2017). Buku Panduan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Pekanbaru: UIR PRESS
- Salim. P. (1991). Kamus Bahasa Indonesia Kontempoler.Jakarta: Modern English Press
- Samad. Y. (1995). Hubungan Industrial di Indonesia. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sholihah, F. (2016). Hukum Ketenagakerjaan
- Sutedi, A. (2011). Hukum Perburuhan. Jakarta:Sinar Grafika.

B. JURNAL-JURNAL

- Abd Thalib dan Mukhlisin (2017), *Peran Dewan Perwakilan Daerah Terhadap Gagasan Amandemen UUD RI Tahun 1945*, UIR Law Review, Volume 01.
- Syafrinaldi, Abd Thalib dan Admiral (2014), *Tentang Paten Melalui Program Riset Pemerintah Daerah Provinsi Riau Sebagai Sarana Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat*, Jurnal Makamah.
- Fitriatus Shalihah. (2017). *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*. UIR Law Review, 153.
- Uwiyono, A. (2003). Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. In T.I. Implementasi. Jakarta : Nomor 5 Jurnal Hukum Bisnis
- Saiful Anwar. (2004). Sendi-Sendi Hukum Administrasi Negara. Glora Madani Press.

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas Bumi

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2007 Tentang Energi

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :

Kep. 100/Men/VI/2004

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

keputusan Gubernur Riau No 1198/XI/2019 Tentang Upah Minimum

Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau.

D. INTERNET

http://sriandriyani.blogspot.co.id/2013/09/hukum-administrasi-negara-badan_8.html,
Diakses pada tanggal 10 Oktober 2020

<http://repository.uir.ac.id/1548/1/13.pdf>, Diakses pada tanggal 21 Oktober 2020

<http://pekanbaru.tribunnews.com/topics/demo-buruh-riau>. Diakses pada tanggal 24
Oktober 2020.

<http://media.neliti.com/media/publications/35573-ID-pelaksanaan-pengawasan-terhadap-perlindungan-pekerja-outsourcing-studi-di-dinas.pdf>, Diakses pada tanggal
08 Desember 2020.

<http://fikamaliq.blogspot.co.id/2014/02/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>,
Diakses pada tanggal 12 Desember 2020.