

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA
KERJA KONTRAK MENURUT PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DI PT
MITRA IDEAL CONSULTANT PEKANBARU**

SKRIPSI

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



OLEH :

WINDI LESTARI

NPM : 151010574

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Windi Lestari
NPM : 151010574
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru / 7 Maret 1997
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jalan Lokomotif No. 14, Kota Pekanbaru
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

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

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

Pekanbaru, 31 Oktober 2019

Yang Menyatakan,



Windi Lestari

No. Reg. 237/1/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1211900887 / 29%



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Windi Lestari

151010574

Dengan Judul :

Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Menurut Peraturan Pemerintah

Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Di PT. Mitra Ideal Consultant Pekanbaru

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%



Pekanbaru, 16 November 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Windi Lestari
NPM : 151010574
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.
Pembimbing : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum.

| Tanggal | Berita Bimbingan | Paraf Pembimbing |
|-------------------|--|------------------|
| 3 September 2019 | - Lengkapi abstrak dan kata kunci - Perbaiki Kata Pengantar | |
| 10 September 2019 | - Perbaiki Alinea - Perbaiki Daftar Isi | |
| 17 September 2019 | - Penulisan istilah dicetak miring - Koreksi uraian bahan-bahan hukum yang digunakan. | |
| 26 September 2019 | - Perbaiki kata PT tanpa titik - Tambahkan sumber pada BAB I | |
| 27 September 2019 | - Koreksi Uraian pada BAB II - Koreksi Tinjauan Umum | |

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

| | | |
|-----------------|---|---|
| 1 Oktober 2019 | - Periksa pengetikan dan koreksi kembali | f |
| 31 Oktober 2019 | - Tambahkan jurnal | f |
| 5 November 2019 | - Perbanyak halaman - Perbaiki kata kunci di abstrak | f |
| 6 November 2019 | - Dapat dilanjutkan untuk ujian komprehensif | f |

Pekanbaru, 9 November 2019

Mengetahui :

An. Dekan



Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.

Wakil Dekan I



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

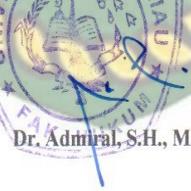
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA
KERJA KONTRAK MENURUT PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DI
PT MITRA IDEAL CONSULTANT PEKANBARU**

WINDI LESTARI
151010574

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing


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

Mengetahui
Dekan

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

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0262/Kpts/FH/2019
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
- 1 Menunjuk
Nama : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NFK : 19540926 1983031002
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Madya/ IV/d
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : WINDI LESTARI
NPM : 15 101 0574
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA KONTRAK MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DI PT. MITRA IDEAL CONSULTANT PEKANBARU
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 1 Oktober 2019
Dekan

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

Tembusan : Disampaikan kepada :

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

NOMOR : 392/KPTS/FH-UIR/2019
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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
- | | | |
|---------------|---|--|
| N a m a | : | Windi Lestari |
| N.P.M. | : | 151010574 |
| Program Studi | : | Ilmu Hukum |
| Judul Skripsi | : | Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru |
- Dengan susunan tim penguji terdiri dari
- | | | |
|--------------------------------|---|--|
| Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.H | : | Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| Lidia Febrianti, S.H., M.H | : | Anggota merangkap penguji sistematika |
| Selvi Harvia Santri, S.H., M.H | : | Anggota merangkap penguji methodology |
| Sri Arlina, S.H., M.H | : | Notulis |
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 14 Desember 2019

Dekan,


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

Tembusan disampaikan kepada :

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 392 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 14 Desember 2019**, pada hari ini **Rabu, tanggal 18 Desember 2019** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Windi Lestari
N P M : 151010574
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru
Tanggal Ujian : 18 Desember 2019
Waktu Ujian : 10.00 - 11.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK
Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji

1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.H
2. Lidia Febrianti, S.H., M.H
3. Rahdiansyah, S.H., M.H

Notulen

4. Sri Arlina, S.H., M.H

Tanda Tangan

1.

2.

3.

4.

Pekanbaru, 18 Desember 2019
Dekan Fakultas Hukum UIR

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

ABSTRAK

Saat ini kebutuhan ekonomi di Indonesia semakin berkembang pesat, banyak pendapatan yang dibutuhkan guna mencapai pertumbuhan ekonomi tersebut. Upah tenaga kerja sangat berpengaruh dalam pertumbuhan ekonomi negara. Banyak tenaga kerja yang bekerja diperusahaan melalui perjanjian kerja sebelumnya. Namun upahnya tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan. Seperti upah tenaga kerja kontrak yang upahnya dibawah UMK yang telah ditetapkan pemerintah. Salah satu penyebab terjadinya upah tidak sesuai adalah karena kurangnya pemahaman hukum para pekerja terhadap peraturan perundang-undangan.

Penelitian yang penulis lakukan ini menetapkan masalah pokok yaitu Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru dan Apa Bentuk Hambatan yang Dihadapi Oleh PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Terhadap Pelaksanaan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak.

Jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian observasi (*observational research*) yaitu dengan cara mendatangi secara langsung di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru untuk mendapatkan data. Sifat penelitian ini adalah deskriptif serta yang menjadi alat pengumpul data penulis untuk penelitian ini yaitu dengan cara wawancara, dan pembagian kuesioner kepada sejumlah responden yang telah penulis tetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian penulis : Peraturan perlindungan yang dilakukan PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru terhadap tenaga kerja kontraknya secara umum telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana tercantum dalam BAB IV Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yaitu mengenai perlindungan upah sebagaimana setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya dari perusahaan. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan upah tenaga kerja kontrak yaitu kurangnya dana perusahaan yang diberikan untuk tenaga kerja kontrak.

Kata kunci : Upah, Perlindungan Hukum, Pemenuhan Hidup Layak, Dan Tenaga Kerja

ABSTRACT

Nowadays, economic growth in Indonesia is growing rapidly, there are many incomes are needed to achieve the economic growth. In economy growth, labor wages is very effecting. There are many employees that work through previous employment agreement, but the labor wages are not in accordance with the economic law and regulation, for instance, the labor wages that are not accordance in minimum wages that is stated by the government of Indonesia. One of problems that make deficiency is that the employees are lack of understanding in the economic regulations.

The researcher set the problem research, that is how the implementation of legal protection toward the contract of minimum wages at PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru and what is the obstacle that is faced by PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru toward the law on the implementation of labor wages.

The method of this study is called observational research, which observing the PT Mitra Ideal Consultant directly to gather the data. The characteristic of this study is descriptive research, and the instruments to collect the data are interview and questionnaire to the respondent.

According to the result of this study : The legal of protection that is implemented by PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru toward the contract labor is accordance with the Chapter IV of the government law number 78 in year 2015 about the remuneration that every employee should have the wage protection equally from the company. The obstacle that is faced in the labor contract is lack of company funds that is given to the contract labor.

Key word: Wages, Legal Protection Of Law, The Fulfillment Of A Decent Life, And Labor

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan-Nya nikmat kesehatan, kekuatan dan semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang ditentukan. Shalawat beriring salam tidak lupa penulis kirikan untuk junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah berhasil membawa umatnya dari alam jahiliah ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru”**. Karya ilmiah skripsi ini dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Namun demikian penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menulis skripsi ini serta masih jauh dari kesempurnaan karena berbagai kesulitan yang penulis jumpai, termasuk keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki dan penulis sebagai manusia biasa yang tidak luput dari salah dan khilaf. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan moril maupun materil terutama dari kedua orang tua penulis yang penuh ketabahan dan

kesabaran yang senantiasa memberikan kasih sayang dan curahan doa untuk keberhasilan dalam meraih cita-cita. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H. selaku Wakil dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta pikirannya untuk memberikan bimbingan dan kemudahan bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Jurusan Hukum Perdata yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalamannya yang berharga kepada penulis, semoga jasa-jasa Bapak dan bu Dosen dibalas oleh Allah SWT.

9. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam melakukan pengurusan administrasi dari awal perkuliahan sampai Penulis selesai kuliah.
10. Kepada Ayahanda Mustari dan Ibunda Tengku Riva Hartati yang tercinta yang telah berjuang dalam doa dan membiayai serta memberikan semangat hidup yang tiada akhir kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Pekerja Kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru sebanyak 20 orang yang telah bersedia menjadi responden sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.
12. Kepada saudara penulis yang tercinta Rista Martiana, Ritiya Ventari, Muhammad Zidan Farila yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam mengerjakan skripsi sampai skripsi ini terselesaikan.
13. Kepada Rahmad Ariyadi yang telah memotivasi serta membantu secara moril maupun materil kepada penulis dalam proses pembuatan skripsi sehingga skripsi ini terselesaikan.
14. Kepada sahabat penulis Tri Ulfia Ningrum, , Ayu Pratiwi Muchtar, Feli Anissa, Syanefi Adella, Yulia Cahya Aulia, Nabila Iegna yang memberikan banyak dukungan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
15. Kepada teman seperjuangan Ulva Ananda, Amelia Yunita, Nurul Khumairoh, Miftahul Khairi, Delita Poppy Arlini, Fristy serta teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan dan penulis mohon maaf apabila ada kesalahan yang tidak disengaja maupun disengaja, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amiin Yarabbal alamin.

Pekanbaru, 26 Juli 2019

Penulis

WINDI LESTARI



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT..... | ii |
| SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN..... | iii |
| BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI..... | iv |
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI..... | vi |
| SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING..... | vii |
| SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI..... | viii |
| BERITA ACARA MEJA HIJAU..... | ix |
| ABSTRAK..... | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| KATA PENGANTAR..... | xii |
| DAFTAR ISI..... | xvi |
| DAFTAR TABEL..... | xviii |
| DAFTAR SINGKATAN..... | xx |
| DAFTAR ISTILAH..... | xxi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Masalah Pokok..... | 10 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 11 |
| D. Tinjauan Pustaka..... | 12 |
| E. Konsep Operasional..... | 20 |
| F. Metode Penelitian..... | 21 |

BAB II TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Upah..... 25

B. Tinjauan Umum Tentang PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.... 42

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru..... 47

B. Hambatan PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak..... 68

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan..... 77

B. Saran..... 78

DAFTAR KEPUSTAKAAN..... 80

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel I.1 | Populasi dan Sampel..... | 23 |
| Tabel III.1 | Tanggapan Responden Tentang Bentuk Perjanjian di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Kepada Tenaga Kerja Kontrak..... | 50 |
| Tabel III.2 | Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Terhadap Tenaga Kerja Kontrak..... | 51 |
| Tabel III.3 | Tanggapan Responden Tentang Besaran Upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Kepada Tenaga Kerja Kontrak..... | 54 |
| Tabel III.4 | Tanggapan Responden Tentang Perbandingan Upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru..... | 57 |
| Tabel III.5 | Tanggapan Responden Tentang Sistem Waktu Pembayaran Upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Terhadap Tenaga Kerja Kontrak..... | 60 |
| Tabel III.6 | Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pemberian Upah Di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru..... | 62 |
| Tabel III.7 | Tanggapan Responden Tentang Cara Pembayaran Upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru kepada Tenaga Kerja Kontrak..... | 64 |
| Tabel III.8 | Tanggapan Responden Tentang Penghambat Dalam Pelaksanaan Pemberian Upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru..... | 69 |

Tabel III.9 Tanggapan Responden Tentang Keterlambatan Pembayaran Upah di
PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Kepada Tenaga Kerja
Kontrak..... 71

Tabel III.10 Tanggapan Responden Tentang Pemberian Upah Tambahan di PT
Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Kepada Tenaga Kerja
Kontrak..... 75



DAFTAR SINGKATAN

| | |
|------------|-------------------------------------|
| KHL | : Kebutuhan Hidup Layak |
| KUHPerdata | : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata |
| PKB | : Perjanjian Kerja Bersama |
| PKWT | : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu |
| PP | : Peraturan Pemerintah |
| PT | : Perseroan Terbatas |
| THR | : Tunjangan Hari Raya |
| UMK | : Upah Minimum Kabupaten/Kota |
| UMP | : Upah Minimum Provinsi |
| UMR | : Upah Minimum Regional |



DAFTAR ISTILAH

| | |
|-------------------------------|------------------------|
| <i>das sein</i> | : kenyataan |
| <i>das solen</i> | : yang seharusnya |
| <i>design engineering</i> | : teknik desain |
| <i>freedom of contract</i> | : kebebasan berkontrak |
| <i>observational research</i> | : penelitian observasi |
| <i>optimal system</i> | : asas kelengkapan |
| <i>payment by result</i> | : upah potongan |
| <i>salary</i> | : gaji |
| <i>survey</i> | : survai |
| <i>wages</i> | : upah |
| <i>work</i> | : pekerjaan |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan mengenai ketenagakerjaan ialah point yang penting didalam hal usaha. Di waktu yang akan datang akan berkembang cepat sehingga penanganan yang serius sangat diperlukan. Permasalahan ini sangat memerlukan pengawasan penuh dan dituntut dapat menampung segala perkembangan masalah yang terjadi maupun dapat mengambil langkah antisipatif. Dengan adanya pengawasan ketenagakerjaan ini sebagai suatu sistem peraturan perundang-undangan didalam bidang ketenagakerjaan untuk mengemban fungsi dan misi agar dapat ditegakkan.

Kebijakan-kebijakan pemerintah telah dinyatakan dalam perundang-undangan guna melindungi hak-hak tenaga kerja. Khususnya mengenai pengupahan, sebagaimana yang diketahui bahwa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan pengupahan dinyatakan sedemikian rupa demi melindungi hak tenaga kerja, namun pada kenyataannya hak si pekerja masih banyak yang terabaikan. Perusahaan atau pemberi kerja tidak memberikan hak sepenuhnya kepada tenaga kerja, padahal di dalam perundang-undangan dengan jelas menegaskan bahwasanya para pekerja berhak memperoleh upah yang cocok untuk penghidupan yang layak. Dan upah sesuai penghidupan yang layak telah ditetapkan oleh pemerintah masing-masing daerah yang disebut dengan upah minimum.

Menurut Keputusan Gubernur Riau Kpts.949/XI/2018 mengenai Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Kota Pekanbaru Tahun 2019 yaitu senilai Rp 2.762.852. Namun pada kenyataannya banyak tenaga kerja di Pekanbaru yang masih menerima upah dibawah UMK saat ini. Serta kebutuhan-kebutuhan pokok yang semakin meningkat, sehingga tenaga kerja harus mampu memenuhi segala kebutuhannya beserta keluarganya secara wajar dan layak. Namun para tenaga kerja tidak memiliki keberanian yang cukup untuk meminta imbalan atau upah yang lebih atau sesuai dengan upah minimum kepada perusahaan, dan juga karena masih banyaknya tenaga kerja yang tidak memahami tentang hak-hak mereka yang teratur didalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan pengupahan. Sehingga para tenaga harus menerima upah dari pengusaha walaupun jumlahnya masih jauh dari upah minimum. Hal ini guna memenuhi penghidupan si pekerja beserta keluarganya.

Hubungan industrial tidak bisa diatur adalah pekerja. Akan tetapi hubungan industrial meliputi fenomena baik diluar ataupun didalam tempat bekerja yang berhubungan dengan penempatan serta pengaturan hubungan kerja. (Husni, 2004)

Tenaga kerja sebagai anggota serikat pekerja diperlukan untuk diberdayakan agar bisa mengetahui kewajiban sekaligus haknya menurut ketentuan hukum termasuk penyadaran kepada pekerja yaitu memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja dalam organisasi pekerja sangatlah penting (Husni, 2007, hal. 6). Pada dasar kenyataan nya dalam ketenagakerjaan setiap pekerja akan menghadapi resiko-resiko, baik diluar maupun didalam pekerjaannya. Pemberian upah yang

layak kepada pekerja sudah diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dan pengupahan.

Penulis melakukan penelitian pada perusahaan PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru yang berlokasi di Kelurahan Rejosari Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

Adapun yang penulis teliti adalah tenaga kerja kontrak yang ada di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru mengenai pengupahannya. Yang mana pekerja bekerja di perusahaan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebelumnya dengan memperoleh upah kurang dari upah minimum yang ada diwilayah Kota Pekanbaru. Berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan perusahaan dituliskan bahwa tenaga kerja kontrak mendapatkan upah Rp 1.700.000 setiap bulannya, yang mana pekerja kontrak tersebut telah bekerja di perusahaan tersebut selama hampir dua tahun lamanya. Jumlah tersebut tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum dari pemerintah Kota Pekanbaru yakni berjumlah Rp 2.762.852.

Faktor yang menyebabkan PT Mitra Ideal Consultant belum dapat memberikan upah yang sesuai dengan UMK Kota Pekanbaru yaitu karena tidak mencukupinya penghasilan perusahaan tersebut untuk memberikan upah setiap tenaga kerja sesuai dengan UMK Kota Pekanbaru, tetapi apabila jumlah kerjasama dengan perusahaan lain atau pun dengan dinas mengalami peningkatan maka seluruh tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru akan memperoleh upah lebih dari perjanjian kerja yang ada. (Wawancara pada Hari Selasa Tanggal 12 Februari 2019 pukul 11.30)

Penulis melakukan penelitian terhadap masalah tentang perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja kontrak menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan setiap tenaga kerja berhak menerima upah minimal sesuai dengan ketentuan upah minimum yang ada di setiap provinsi masing-masing, dan penulis melakukan analisa tentang upah tenaga kerja kontrak yang ada di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru yang berada di Kota Pekanbaru yang mana UMK nya pada Tahun 2019 Rp. 2.762.852 sedangkan upah yang diterima tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant tersebut masih dibawah dari UMK yang ada di Kota Pekanbaru, hal inilah yang menarik perhatian penulis untuk penelitian.

Pekerja atau buruh mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum sebagai warga negara, yaitu hak mengeluarkan pendapat, berkumpul dan mendirikan maupun menjadi anggota serikat di organisasi, serta hak mendapatkan kerja serta kehidupan yang layak. Dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwasanya telah dijaminnya hak asasi menjadi anggota serikat. (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 31). Permasalahan yang ditimbulkan oleh upah disebabkan karena adanya perbedaan dasar dari pandangan oleh adanya perbedaan dasar dari pandangan pengusaha dan pekerja terhadap upah. (Sangkala, 1993, hal. 93)

Negara diharapkan mampu berikan jaminan kepastian hukum dan hak-hak dasar tenaga kerja ataupun buruh, dan justru yang terjadi malah sebaliknya karena kehadiran Negara justru lebih berkesan seperti represif malah eksploitatif

mengenai kepentingan tenaga kerja. (Supomo, 2003, hal. 40). Sebagaimana kegunaan hukum adalah untuk menciptakan dan memelihara kedamaian (Soekanto, 2010, hal. 9). Menurut Austin, perintah dan sanksi-sanksi bagian dari hukum, harus dipatuhi oleh setiap anggota masyarakat serta yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya. (Marzuki, 2008, hal. 6)

Hubungan kerja yaitu hubungan antara tenaga kerja dan dengan perusahaan. Karena sebelumnya terdapat perjanjian kerja, dan juga termasuk hak pekerja dan hak pengusaha untuk memulai serta mengakhirinya, namun hubungan hukum yang terjadi tersebut bagi si pekerja dengan pengusaha selalu berkaitan dengan kedudukan pengusaha atau majikan lebih tinggi dari pekerja atau disebut hubungan suvordinatif. (Julianti, 2015)

Hubungan kerja timbul akibat adanya suatu perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha adalah hak tenaga kerja dan hak pengusaha agar bisa memulai maupun untuk mengakhirinya, namun hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dan pengusaha bagi pekerja kedudukan pengusaha atau majikan lebih tinggi atau disebut dengan hubungan suvordinatif. (Asyhadie, 2008). Hukum diartikan sebagai kaidah atau norma yang mempunyai upaya pemaksa atau sanksi. (Waluyo, 2002)

Gubernur telah menetapkan upah minimum dan melihat rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati atau Walikota. Dan Menteri mengatur Keputusan Menteri tentang pencapaian kebutuhan hidup. Upah haruslah tidak merugikan salah satu pihak dan wajib diberikan secara adil. Secara bahasa adil

mengandung dua makna, sebaiknya tidak sewenang-wenang dan tidak berat sebelah (tidak memihak). (Poerwadarminta, 1976, hal. 16)

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan upah merupakan imbalan untuk tenaga kerja yang mejadi hak tenaga kerja yang diberikan didalam bentuk uang dari sipemberi kerja ataupun pengusaha kepada buruh atau pekerja yang dibayarkan sesuai kesepakatan, perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, serta tunjangan untuk tenaga kerja atau buruh beserta keluarganya atas jasa maupun pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.

Tenaga kerja kontrak sama-sama memiliki kewajiban dan hak, termasuk didalam hal pembayaran upah yang dilaksanakan dari pihak perusahaan atau yang sesuai dengan Pasal 3 Angka (1) dan Angka (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang mengatur tentang tenaga kerja berhak mendapatkan penghasilan untuk terpenuhinya kebutuhan hidup layak, yang dimana dijelaskan bahwa :

- 1) Kebijakan pengupahan diciptakan agar tercapainya penghasilan dalam kehidupanyang layak bagi tenaga kerja.
- 2) Peraturan Pengupahan yang dimaksud didalam Ayat (1) meliputi yaitu sebagai berikut :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah bekerja lebih dari jam bekerja;
 - c. Upah tidak dapat masuk untuk bekerja dikarenakan berhalangan;
 - d. Upah tidak bisa datang bekerja dikarenakan melaksanakan kegiatan lain diluar pekerjaan;
 - e. Upah dikarenakan sedang menjalani hak waktu beristirahat atas kerjanya;
 - f. Bentuk serta cara pembayaran upah;

- g. Denda serta potongan upah;
- h. Hal-hal yang bisa diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur maupun skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Selanjutnya yang dimaksud dengan Penghasilan layak disebutkan didalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 4 Ayat (1) Tentang Pengupahan yaitu : “Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar”.

Selanjutnya didalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwasanya :

- 1) Tenaga kerja tidak dibenarkan menerima upah dari pengusaha dibawah daripada upah minimum seperti yang dimaksud didalam Pasal 89.
- 2) Jika perusahaan tidak bisa memberikan upah minimum kepada tenaga kerja yang dimaksud didalam Pasal 89 bisa harus melakukan penanguhan.
- 3) Tata cara penanguhan sebagaimaa diatur didalam Keputusan Menteri.

Selanjutnya didalam Pasal 49 Ayat (1, 2, 3 dan 4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menjelaskan bahwa :

- 1) Gubernur bisa menetapkan sekaligus yang menetapkan upah minimum untuk serikat pekerja atau buruh atas hasil kesepakatan asosisasi pengusaha.
- 2) Penetapan upah minimum dilakukan setelah mendapat pertimbangan maupun saran dari dewan pengupahan Provinsi ataupun dewan pengupahan Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangan dan tugasnya.
- 3) Upah minimum sektoral provinsi haruslah lebih banyak daripada upah minimum provinsi diwilayah yang bersangkutan.
- 4) Upah minimum sektoral kabupaten atau kota harus lebih besar dari upah minimum kabupaten atau kota.

Upah yang dibayarkan perusahaan atau pemberi kerja seharusnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan didalam kesepakatan kerja yang mereka perbuat.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 30 menjelaskan pengertian tentang upah. Upah yaitu imbalan dari sipengusaha sebagai hak bagi tenaga kerja yang dinyatakan serta diberikan didalam bentuk uang atau ditetapkan atas kesepakatan, perjanjian kerja, ataupun peraturan perundang-undangan, termasuk juga tunjangan.

Dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menjelaskan bahwasanya :

- a. Upah merupakan hak tenaga kerja ataupun buruh yang diberikan pengusaha didalam bentuk uang sebagai imbalan kepada buruh atau pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan, kesepakatan ataupun kesepakatan termasuk tunjangan atas yang telah dilakukan oleh pekerja untuk keluarganya.

Upah yang diperoleh buruh atau pekerja sebagaimana dimaksud diatas diarahkan agar tercapainya kebutuhan penghidupan yang layak. Pengaturan tentang pengupahan yang ditetapkan didalam perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha sangatlah dilarang apabila memberikan upah pekerja lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan yang sudah ditetapkan. (Husni, 2007, hal. 149)

Berdasarkan pada Penelitian Dewan Pengupahan Nasional, upah yaitu pemberian dari sipemberi pekerjaan untuk sipenerima kerja sebagai imbalan

sebagai suatu jasa ataupun pekerjaan yang sudah atau akan dikerjakan, yang berfungsi untuk jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan serta produksi, dinilai maupun dinyatakan dalam bentuk uang yang sebagaimana telah ditetapkan menurut suatu kesepakatan atau Undang-Undang maupun peraturan lainnya, serta diberikan atas dasar daripada perjanjian kerja antara penerima kerja dengan pemberi kerja. (Thamrin, 2017, hal. 291)

Penghasilan untuk pemenuhan penghidupan yang layak artinya jumlah upah ataupun pendapatan dari hasil pekerjaan tenaga kerja untuk kebutuhan hidup buruh atau pekerja maupun keluarga pekerja/buruh dapat terpenuhi secara wajar yaitu seperti berupa minum dan makanan, sandang, kesehatan, rekreasi, perumahan, pendidikan, serta jaminan hari tua. (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 191)

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sistem upah dianggap perlu, karena berdasar pada 4 (empat) faktor yaitu sebagai berikut:

1. PKWT adalah hal baru yang hadir bertujuan mengisi pekerjaan yang memiliki batasan waktu didalam pekerjaannya.
2. PKWT adalah termasuk dari ketenagakerjaan yang melalui perubahan hukum.
3. PKWT memiliki penerapan aturan yang menghasilkan masalah baru bagi pengusaha dan pekerja/buruh untuk menetapkan kategori, persyaratan, dan kondisi yang diberlakukan oleh PKWT nantinya.
4. Permasalahan perlindungan pekerja/buruh yang terikat dengan PKWT. (Samsul, 2004)

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 mengenai Kebutuhan Hidup yang Layak didalam Pasal 4 mengatur tentang peninjauan kebutuhan hidup yang layak menjelaskan bahwa :

1. KHL terdiri atas beberapa komponen.
2. Komponen terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.

Dan Pasal 5 menyebutkan bahwasanya komponen maupun jenis kebutuhan hidup ditinjau didalam jangka waktu 5 (lima) tahun, dan peninjauan yang dimaksud pada Ayat (1) dilakukan melalui 2 (dua) tahapan yakni beserta penetapan hasil daripada peninjauan komponen serta pengkajian serta jenis kebutuhan hidup.

Dalam kenyataannya upah minimum masih saja menunjukkan adanya beberapa masalah. Pekerja yang ditetapkan mendapatkan upah minimum hanya terdapat pada sektor formal. Lain halnya beberapa usaha kecil bahkan membayar lebih rendah dari yang ditetapkan Peraturan Pemerintah.

Dari penjelasan diatas penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru. Hal-hal yang dijelaskan tersebut menarik minat penulis agar mengadakan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.”**

B. Masalah Pokok

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, penulis merumuskan pokok masalah yang akan penulis bahas dan dikembangkan lebih lanjut didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru?
2. Apa Bentuk Hambatan yang di hadapi oleh PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan daripada penelitian yang penulis lakukan ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui hambatan dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang penulis harapkan dalam penelitian ini ialah :

- a) Penelitian ini diharapkan bisa menambah serta memperluas ilmu pengetahuan bagi penulis dalam bidang pengupahan dan hukum ketenagakerjaan khususnya terhadap masalah yang diteliti.

b) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran untuk seluruh pembaca yang membutuhkan serta merupakan salah satu syarat yang harus dilengkapi agar mampu menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa ketenagakerjaan hal yang terkait dengan tenaga kerja saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja (Husni, 2007). Menurut Molenaar berpendapat bahwa ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian seluruh hal yang berlaku, yang mana mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, antara buruh atau tenaga kerja dengan tenaga kerja. (Marbun, 2010)

Sedangkan M. G. Levenbach berpendapat, yang dikutip oleh Imam Soepomo, hukum perburuhan merupakan suatu yang berkaitan dengan pekerjaan dan hubungan kerja yang dimana di lakukan dibawah pimpinan serta hubungan kerja mengenai keadaan penghidupan yang saling bersangkutan paut secara langsung. Yang dimaksud dengan penghidupan yang berkaitan dengan hubungan kerja adalah peraturan-peraturan berupa jaminan sosial atas kelanjutan dari hubungan kerja beserta peraturan tentang badan-badan dan organisasi dilapangan perburuhan (Irsan & Armansyah, 2016, p. 21)

2. Pihak-pihak Dalam Hubungan Kerja

Pengusaha yang karena kelalaiannya ataupun karena kesengajaannya mengakibatkan keterlambatan membayar upah, dari upah pekerja/buruh akan dikenakan denda dengan presentase tertentu. Pemerintah telah mengatur untuk pengusaha atau buruh/pekerja tentang pembayaran upah dan tentang denda nya.

a. Pekerja atau Buruh

Pekerja yaitu orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan diluar ataupun didalam hubungan kerja untuk menghasilkan jasa maupun barang agar terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan masyarakat (Husni, 2007, p. 16). Sementara didalam pernyataan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan didalam Pasal 1 Angka 2 menyatakan mengenai tenaga kerja ataupun buruh ialah pekerjaan yang dilaksanakan oleh orang dengan mendapatkan imbalan atau upah didalam bentuk lain.

Adapun menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 memberikan definisi yaitu pekerja yaitu seorang yang bekerja di perusahaan karena adanya pentahapan sehingga belumlah berkewajiban ikuti program jaminan pekerja kepesertaan.

b. Perusahaan

Adapun didalam Pasal 1 Angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan menjelaskan definisi perusahaan yaitu: “Setiap bentuk usaha berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh atau pekerja dengan memberikan imbalan maupun

upah dan usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lain yang memiliki pengurus didalamnya dan yang mempekerjakan orang lain dan membayarkan imbalan atau upah kepada pekerja”.

3. Perlindungan Upah

Mengenai ketentuan Pasal 3 dan Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan, yaitu peraturan pengupahan yang mana diarahkan agar tercapai pendapatan agar terpenuhinya kehidupan yang layak bagi untuk para pekerja. Dan setiap buruh atau pekerja berhak mendapatkan imbalan upah yang sama untuk pekerjaan nilainya sama.

Maksud dari penghasilan penghidupan yang layak yaitu hasil pekerjaan yang telah dilakukan tenaga kerja berupa angka pendapatan ataupun penerimaan dari hasil bekerjanya sehingga mampu mencukupi kebutuhan hidup tenaga kerja tersebut beserta keluarganya secara pantas yaitu meliputi minuman serta makanan, rekreasi, kesehatan, jaminan hari tua, pendidikan, sandang, serta perumahan. (Irsan & Armansyah, 2016, p. 191).

Adapun agar terwujudnya penghasilan yang agar terpenuhinya pemenuhan kelayakan bagi kemanusiaan, peraturan pengupahan ditetapkan oleh pemerintah ialah perlindungan untuk tenaga kerja. Kebijakan pengupahan yang melindungi si tenaga kerja ataupun buruh yang mana telah disebutkan didalam Pasal 3 Ayat (2) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 meliputi yaitu :

- a. Upah minimum;
- b. Upah bekerja lebih dari jam bekerja;

- c. Upah tidak bisa masuk bekerja dikarenakan ada berhalangan;
- d. Upah tidak bisa datang bekerja dikarenakan melaksanakan kegiatan lain diluar pekerjaan;
- e. Upah dikarenakan sedang menjalani hak waktu dari istirahat kerjanya;
- f. Bentuk serta cara membayarkan upah;
- g. Denda serta potongan upahnya;
- h. Hal-hal yang bisa diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur serta skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah berguna bagi kepentingan pajak penghasilan.

Pertama bentuk perlindungan upah minimum dari pemerintah sudah menegaskan yaitu tentang upah minimum seperti yang dimaksud didalam Ayat (2) huruf a mengenai kebutuhan kelayakan serta memperhatikan perkembangan serta pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan-ketentuan tentang upah minimum yang mana telah teratur didalam Pasal 46 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan. Yang dimaksud dengan upah minimum di dalam Pasal 46 terdiri atas :

- 1) Upah minimum kabupaten/kota dapat ditetapkan oleh Gubernur.
- 2) Upah minimum kota ataupun kabupaten haruslah lebih banyak daripada jumlah upah minimum provinsi yang ada di provinsi yang berkaitan.

Bentuk perlindungan upah selanjutnya yaitu waktu kerja. Didalam Undang-Undang Pasal 78 Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menyebutkan bahwasanya tenaga kerja ataupun buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha lebih

dari jam bekerja seperti yang dimaksudkan didalam Pasal 77 Ayat (2) haruslah terpenuhinya syarat yaitu :

- a. Adanya persetujuan terlebih dahulu antara yang berkaitan yaitu antara si tenaga kerja ataupun siburuh;
- b. Waktu bekerja lebih dari jam bekerja (lembur) hanyadapat dikerjakan paling banyak 3 (tiga) jam didalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam didalam 1 (satu) minggu.

Bentuk perlindungan yang ketiga meliputi perlindungan di saat menjalani ibadah, gugur kandungan, saat menyusui saat menstruasi, dan saat melahirkan bagi pekerja wanita. Aturan ini dinyatakan didalam Pasal 80-83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Pemberi kerja sangatlah wajib memberikan kesempatan yang cukup untuk tenaga kerja untuk melaksanakan ibadah mereka.

Didalam Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ada aturan mengenai perlindungan upah saat hari libur. Pengusaha dapat mempekerjakan buruh atau pekerja yang jika jenis maupun sifat pekerjaan dijalankan terus-menerus atau saat dalam kondisi lain dihari libur resmi menurut kesepakatan yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja.

Bentuk perlindungan upah yang terakhir yaitu denda, yang mana telah diatur didalam Pasal 53 dan Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan. Tenaga kerja dan pengusaha yang dikarenakan lalainya secara sengaja melanggar ketentuan yang ada didalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama dikenakan denda apabila diatur didalam perjanjian kerja secara tegas. Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha yang karena kelalaiannya ataupun karena kesengajaannya mengakibatkan keterlambatan membayar upah, dari upah pekerja/buruh akan dikenakan denda dengan presentase tertentu. Pemerintah telah mengatur untuk pengusaha atau buruh/pekerja tentang pembayaran upah dan tentang denda nya.

4. Bentuk Upah

Berdasarkan Pasal 1601(p) KUHPPerdata, jika upah yang dibayarkan oleh majikan, tidak ditetapkan sebagai upah kecuali berbentuk :

1. Uang;
2. Makanan, penerangan, bahan makanan, serta bahan bakar yang diharuskan dipakai ditempat penyerahan;
3. Pakaian yang mestinya dipakai untuk melaksanakan pekerjaan;
4. Hasil perusahaan, atau bahan dasar atau bahan pembantu dari jumlah hasil perusahaan yang dipakai didalam perusahaan itu;
5. Hak pakai padang rumput atau sebidang tanah atau kandang untuk hewan, yang ditentukan pakai alat-alat kerja ataupun perkakas-perkakas beserta perawatannya;
6. Pekerjaan ataupun jasa tertentu yang mana dilaksanakan oleh majikan atau atas tanggungan majikan untuk buruh tersebut;
7. Hak pakai rumah ataupun sebagian dari rumah tertentu, perawatan kesehatan untuk siburuh beserta keluarganya secara cuma-cuma, pmemakai seorang pelayan dengan cuma-cuma, memakai kendaraan didalam pembiayaan rumah tangga semacamnya, sekedar belum termasuk dalam nomor-nomor tersebut diatas;
8. Gaji selama cuti, setelah kerja selama dalam ebberapa tahun tertentu, ataupun hak atas pengangkutan dengan cuma-cuma ketempat asal ataupun cuti pulang pergi. (Irsan & Armansyah, 2016, p. 192)

Upah sangatlah berperan penting serta termasuk ciri khas dari hubungan kerja, upah jugadapat dibilang tujuan utama seseorang untuk melakukan pekerjaan kepada seseorang ataupun badan hukum. (Husni, 2007, p. 148)

Maksud dari upah ialah :

1. Upah yaitu hak buruh atau pekerja yang diberikan oleh pengusaha sebagai suatu imbalan untuk buruh atau pekerja dalam bentuk uang dan diberikan berdasar pada perjanjian kerja, kesepakatan ataupun peraturan perundang-undangan, termasuk didalamnya tunjangan untuk pekerja yang sudah melakukan pekerjaan.
2. Upah merupakan imbalan suatu jasa ataupun pekerjaan yang sudah ataupun akan dilaksanakan, dibayarkan ataupun dinilai didalam bentuk uang yang ditetapkan berdasar persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan diberikan atas dasar perjanjian kerja antara sipengusaha beserta tenaga kerja, termasuk didalamnya tunjangan baik untuk buruh sendiri ataupun beserta keluarga.

Berdasarkan penjelasan diatas, jelaslah bahwasanya hak upah yang diterima oleh pekerja/buruh berupa uang, walaupun secara normativ masih adanya kelonggaran berdasar perjanjian atau peraturan perudang-undangan bahwasanya upah juga dapat dibayarkan dalam bentuk lain. (Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981)

Di dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan mengatakan bahwasanya pemberian upah wajib dilaksanakan dengan

mata uang rupiah Negara Republik Indonesia. Pemberian upah seperti yang disebutkan pada Ayat (1) dilaksanakan di tempat yang telah diatur pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja.

5. Komponen Upah

Upah apabila tidak diberikan didalam bentuk uang sebenarnya sah-sah saja asalkan tidak diterima melebihi dari 25% (dua puluh lima persen) daripada nilai upah yang seharusnya. Pendapatan atau upah yang dibayarkan ke buruh tidaklah selamanya disebut upah, dikarenakan kemungkinan imbalan itu bukanlah termasuk kedalam komponen upah. Tertuang didalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.07/ MEN/1990 tanggal 2 Agustus 1990 mengenai Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah dikatakan bahwasanya :

- i. Termasuk komponen upah ialah :
 - a. Upah pokok yaitu imbalan diberikan untuk buruh yang besarnya berdasarkan perjanjian berdasarkan tingkah atau jenis pekerjaan;
 - b. Tunjangan tetap merupakan imbalan yang dibayar tetap serta teratur bagi buruh beserta keluarganya yang diberikan secara bersamaan bersama upah pokok seperti misalnya tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan dan tunjangan kesehatan. Tunjangan transport dan tunjangan makan, bisa dimasukkan kedalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan.
 - c. Tunjangan tidak tetap adalah pemberian imbalan atau upah yang dibayarkan secara tidak langsung ataupun secara langsung yang berhubungan dengan buruh serta dibayarkan secara tidak tetap bagi buruh beserta keluarganya dan pembayarannya pun tidaklah diberikan bersamaan dengan upah pokok.
- ii. Tidak Termasuk Komponen Upah

- a. Fasilitas adalah kenikmatan berbentuk nyata ataupun natural dikarenakan hal-hal yang mana hal tersebut sifatnya khusus agar kesejahteraan para buruh meningkat, seperti misalkan fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan dengan cuma-cuma seperti koperasi, tempat penitipan bayi, sarana ibadah, kantin dan sejenisnya;
- b. Bonus adalah imbalan yang dibayarkan kepada buruh dari hasil keuntungan perusahaan, dikarenakan adanya peningkatan produktivitas perusahaan dan bisa karena buruh berprestasi;
- c. Tunjangan hari raya (THR) serta pembagian keuntungan lainnya. (Husni, 2007, p. 151-152).

E. Konsep Operasional

Pembahasan didalam penelitian ini lebih bermakna serta lebih tajam, sesuai dengan yang diharapkan, penulis memberikan beberapa batasan penelitian yang berkenaan dengan arti dan maksud judul penelitian adalah sebagai berikut :

Ketenagakerjaan ialah hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat sebelum, selama serta maupun sesudah masa kerja.

Pekerja adalah seseorang yang bekerja yang mana untuk menghasilkan jasa ataupun barang untuk bisa terpenuhinya kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja kontrak yaitu seseorang yang melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan karena adanya perjanjian kerja sebelumnya yang menimbulkan hubungan kerja untuk waktu yang telah ditentukan.

Adapun pengertian tentang perusahaan yaitu usaha yang mana mempekerjakan pekerja atau buruh, usaha punya orang perseorangan, milik persekutuan baik milik negara maupun milik swasta, yang berbadan hukum

maupun tidak, membayar upah atau imbalan kepada pekerja atau buruh dalam bentuk lain, usaha-usaha sosial serta usaha lainnya yang mempekerjakan orang lain dan membayar imbalan atau upahnya dalam bentuk lain, serta mempunyai pengurus yang mempekerjakan pekerja.

Hubungan kerja ialah hubungan yang dilakukan antara pengusaha beserta buruh atau pekerja menurut perjanjian kerja yangmana didalam perjanjian kerjanya terdapat unsur pekerjaan, upah serta perintah.

Upah ialah hasil kerja yang sebagai imbalan serta dikerjakan tenaga kerja yang diperintahkan oleh pengusaha dalam bentuk uang ataupun fasilitas.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan didalam penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian *observational research* ialah dengan cara *survey* ataupun meninjau langsung kelokasi penelitian, sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk kedalam golongan penelitian observasi (*observational research*) ialah penelitian dengan cara meneliti secara langsung di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru untuk mendapatkan data. Penelitian ini bersifat deskriptif, dikarenakan maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia keadaan ataupun gejala-gejala lainnya.

Penelitian ini meneliti data secara seteliti mungkin mengenai pelaksanaan perlindungan upah tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru yang berada di Jalan Utama No. 80 Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru. Alasan penulis memilih PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru sebagai lokasi penelitian adalah di perusahaan ini terdapat banyak mempekerjakan tenaga kerja, termasuk diperusahaan tersebut terdapat cukup banyak tenaga kerja kontrak. Karena itu penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai bagaimana perlindungan upah kepada tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

Populasi ialah jumlah keseluruhan daripada unit analisa yang ciri-cirinya akan di diduga. (Singarimbun & Effendi, 1995, hal. 152). Populasi adalah kumpulan dari objek yang hendak diteliti menurut lokasi penelitian yang sebelumnya telah ditentukan. (Waluyo, Penelitian Hukum Dalam Praktek, 2008, hal. 44). Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sampel ialah himpunan bagian atau sebagian daripada populasi. (Sunggono, 2003, hal. 119)

Agar tercapainya maksud maupun tujuan dari penelitian ini, maka yang menjadi populasi dan sampel didalam penelitian ini yakni ialah :

Tabel I.1

Jenis Populasi, Populasi dan Sampel Penelitian

| No. | Jenis Populasi | Populasi | Sampel | Teknik Samping | Persentase |
|-----|--|----------|--------|----------------|------------|
| 1. | Direksi Utama PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru | 1 | 1 | Sensus | 100% |
| 2. | Pekerja Kontrak PT Mitra Ideal Consultant | 20 | 10 | Random | 50% |

4. Data dan Sumber Data

Adapun data yang dipergunakan didalam mempelajari, membahas serta meneliti penelitian ini yaitu:

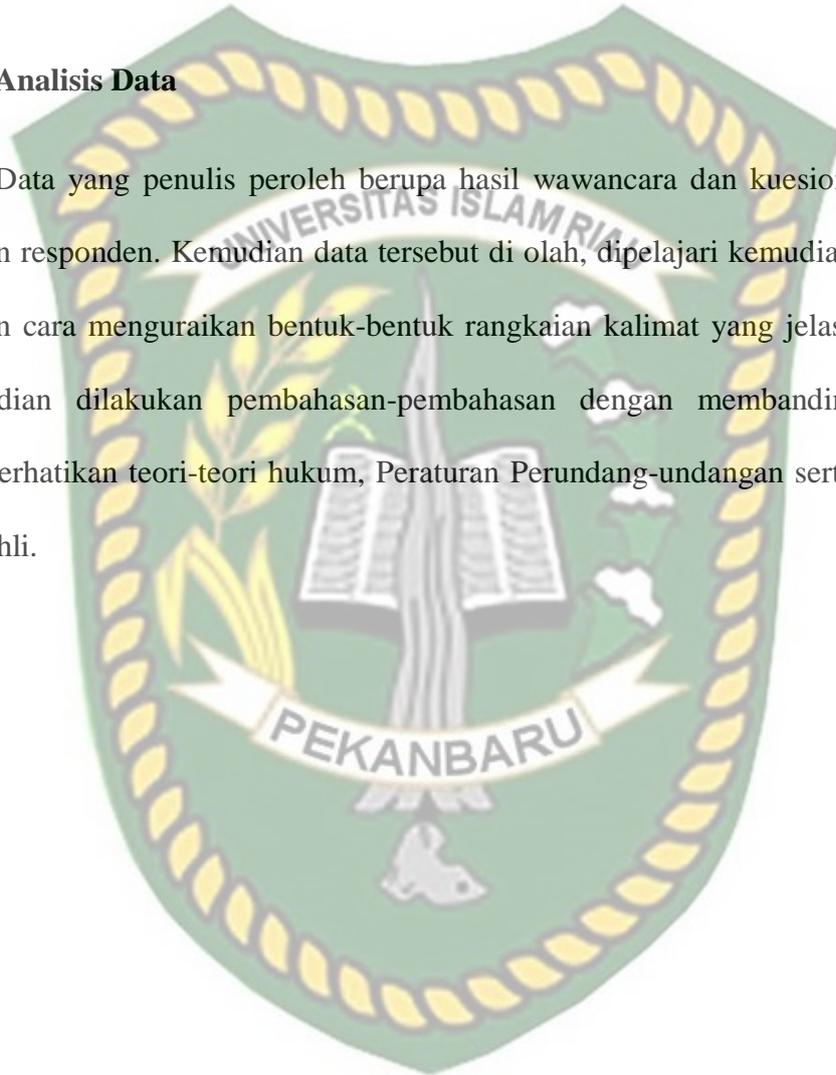
1. Data primer adalah data yang didapat dengan cara wawancara secara langsung kelapangan dan dengan beberapa responden yang sudah ditunjuk oleh penulis dan dengan memberikan kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang sudah jadi, yang diperoleh dari buku-buku, literatur yang mendukung sesuai dengan pokok masalah yang dibahas serta Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan Pengupahan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan serta peraturan yang lainnya.

5. Alat Pengumpul Data

Adapun didalam penelitian ini penulis menggunakan alat pengumpul data yaitu menggunakan sistem wawancara langsung serta memberikan kuesioner kepada responden yang ditunjuk oleh penulis didalam penelitian ini.

6. Analisis Data

Data yang penulis peroleh berupa hasil wawancara dan kuesioner penulis dengan responden. Kemudian data tersebut di olah, dipelajari kemudian disajikan dengan cara menguraikan bentuk-bentuk rangkaian kalimat yang jelas dan rinci. Kemudian dilakukan pembahasan-pembahasan dengan membandingkan dan memperhatikan teori-teori hukum, Peraturan Perundang-undangan serta pendapat para ahli.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah merupakan peranan yang sangat penting serta menjadi ciri khas didalam hubungan yang dikenal dengan hubungan kerja, serta bisa dibidang upah ialah tujuan utama para tenaga kerja atau pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan kepada orang ataupun badan hukum lain. Maka dengan itulah pemerintah ikut turut serta didalam penanganan permasalahan pengupahan dengan melalui berbagai kebijakan-kebijakan yang disebutkan didalam peraturan perundang-undangan. (Husni, 2007, hal. 148)

Upah yaitu berbagai macam pembayaran yang timbul akibat daripada kontrak kerja, terlepas daripada jenis pekerjaan dan denominasinya. (Tisnanta, 2013, hal. 81). Pengertian gaji dan upah didalam prakteknya, istilah gaji serta upah sering digunakan secara bergantian. Maka sering kali gaji dan upah dianggap mempunyai pengertian yang sama bagi masyarakat. Pengertian upah yaitu gaji (*salary*) yang biasanya dipakai untuk membayar jasa managerial, administrative, beserta jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya di ekspresikan dalam periode bulanan ataupun tahunan sedangkan upah (*wages*) biasanya dipakai untuk pembayaran kepada karyawan lapangan (pekerja kasar) baik yang terdidik ataupun yang tidak terdidik. Tarif upah biasanya diberikan secara minggu ataupun perjam. (Warren, 2001, hal. 446)

Upah yang diperoleh oleh para tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat berarti bagi kelangsungan hidup mereka, dimana upah berguna untuk memnuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, karena adanya suatu upah yang diterima seseorang mampu mencapai cita-citanya serta juga dalam rangka meningkatkan kelayakan untuk taraf hidup untuk kemanusiaan. Oleh karena itu, tujuan pemerintah dalam pengaturan upah dan pengupahan tenaga kerja yaitu untuk menjaga dan melindungi tenaga kerja dari pengusaha yang berwenang dalam pembayaran upah. (Thamrin, 2017, hal. 40)

Mendefinisikan upah dan gaji yaitu, jika gaji (*salary*) yaitu pembayaran atau penyerahan atas jasa yang telah karyawan admistrasi lakukan ataupun yang memiliki jenjang jabatan manager umumnya yang mana diberikan secara tetap perbulan. Lain halnya upah (*wages*) yaitu pembayaran atas penyerahan jasa yang telah dilaksanakan oleh pekerja pelaksana (buruh) menurut hari kerja, jam kerja, ataupun kuantitas suatu produk yang dihasilkan karyawan (Mulyadi, 2001, hal. 373). Pengupahan merupakan masalah yang sangat penting dalam usaha membina hubungan industri maupun dalam pembinaan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. (Sangkala, 1993, hal. 43)

Upah merupakan imbalan berupa uang yang dibayarkan sebagai balas jasa setelah mengerjakan sesuatu, hak pekerja yang mana diterima pekerja dan dinyatakan dalam bentuk uang dari pengusaha ataupun pemberi kerja untuk imbalan atas kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk juga tunjangan untuk tenaga kerjaa beserta keluarganya atas pekerjaan ataupun jasa yang telah atau akan dikerjakan. (Rudyat, hal. 418). Upah minimum sudah

disahkan pemerintah menurut kebutuhan hidup layak bagi kemanusiaan dengan melihat pertumbuhan ekonomi serta produktivitas dalam penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. (Khairani, 2016, hal. 50)

Dalam Peraturan yang baru tentang pengupahan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan memberikan pengertian tentang upah yang ada didalam Pasal 1 Angka 2 bahwa upah yaitu hak tenaga kerja yang mana diterimanya serta diberikan didalam bentuk uang sebagai imbalan dari yang ditetapkan dan dibayarkan berdasar suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk juga didalamnya tunjangan untuk tenaga kerja dbeserta keluarganya atas suatu pekerjaan ataupun jasa yang sudah ataupun akan dilaksanakan.

Upah dapat dikatakan satu aspek yang cukup sensitiv didalam suatu hubungan kerja. Pihak-pihak yang berkaitan menilai bahwasanya upah sebagai sumber penghasilan yang dibutuhkan untuk pemenuhan kebutuhan hidup tenaga kerja atau pekerja beserta keluarganya. Secara ilmu psikologis upah yang di dapatkan pekerja juga bisa terciptanya kepuasan tersendiri bagi mereka. Pada pihak lain, di mata pengusaha upah itu adalah salah satu biaya produksi. Pemerintah menilai upah, disatu pihak untuk tetap bisa menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak untuk tenaga kerja dbeserta keluarganya, meningkatnya produktivitas tenaga kerja, serta meningkatnya daya beli masyarakat.

Upah termasuk sarana yang dipakai dan dibutuhkan oleh tenaga kerja agar meningkatkan kesejahteraannya. (Wijayati, 2009, hal. 107). Adapun yang

dimaksud dengan upah yaitu imbalan yang wajib dibayarkan oleh pengusaha atau majikan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. (Djumadi, 1999, hal. 32).

Setiap tenaga kerja maupun buruh berhak mendapatkan penghasilan dari pengusaha yang mana upah tersebut dapat memenuhi kelayakan bagi kemanusiaan, serta jumlah pendapatan buruh atau tenaga kerja maupun keluarganya secara wajar yang mana meliputi sandang, perumahan, kesehatan, makanan serta pendidikan, kesehatan, minuman, jaminan hari tua serta rekreasi. Upah ialah penerimaan yang diterima oleh buruh selama ia melaksanakan pekerjaan ataupun dipandang mengerjakan pekerjaan. Menerima upah yaitu hak, yang timbul pada waktu adanya hubungan kerja serta berakhir disaat hubungan kerja telah selesai.

Pengusaha didalam menentukan dan menetapkan besaran upah tidaklah boleh mendiskriminasi tenaga kerja wanita maupun tenaga kerja pria atas pekerjaan yang nilainya sama. (Husni, 2007, hal. 151).

Dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari untuk kelangsungan hidup yang layak, upah yang diterima buruh atau pekerja sangatlah berarti sekali. Karena dengan penerimaan upah yang layak tersebut seseorang dapat mencapai cita-citanya serta untuk meningkatkan taraf hidup yang layak. Yang mempengaruhi besaran upah adalah kemampuan serta keahlian dari seseorang. (Soerdarjadi, 2009, hal. 73)

Itulah tenaga kerja atau buruh serta pengusaha memiliki kepentingan secara langsung tentang sistem maupun kondisi pengupahan disetiap perusahaan. Buruh

atau pekerja beserta keluarganya sangatlah bergantung kepada upah yang sudah mereka dapatkan agar terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang perumahan, serta kebutuhan lainnya. Oleh karena itu para buruh atau pekerja serta serikat tenaga kerja selalu berharap upah yang mereka terima lebih besar untuk meningkatkan hidupnya. Di lain pihak kebanyakan pengusaha melihat upah hanyalah bagian daripada biaya saja, oleh sebabnya pengusaha perlu sangatlah berhati-hati jika ingin meningkatkan upah bagi pekerja. (Sutedi, 2009, hal. 146)

Sebagaimana secara sosial ekonomi posisi pengusaha serta tenaga kerja sangatlah bertolak belakang. Hal inilah yang mana menjadi sebab hubungan antara keduanya yang teratur oleh hukum yang adil. Keadilan ialah tujuan dasar dalam pembentukan dan pelaksanaan hukumbahkan yang menjadi tujuan hidup bernegara tidak akan dicapai dengan meyerahkan sistem ekonomi semata-mata pada mekanisme pasar (Arifin & Didik J. Rachbini, 2001, hal. 57)

Terdapat beberapa peraturan yang memberikan perlindungan bagi buruh untuk menerima upah (tepatnya sejumlah pembayaran), antara lain: (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 189)

1. Ongevalenregleling Tahun 1939 (Peraturan Kecelakaan 1939) dan peraturan pelaksanaannya yaitu Ongevallen-verordening Tahun 1939
2. Schepenongevallen regeling Tahun 1940 (Peraturan Kecelakaan Pelaut Tahun 1940)
3. Undang-Undang Kecelakaan No. 33/1947
4. Undang-Undang No. 13/2003

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai pengupahan, gubernur berhak atas penentuan upah minimum provinsi (dengan melihat pertimbangan rekomendasi daripada dewan pengupahan). Adapun pertimbangan rekomendasi dari dewan pengupahan adalah berdasar atas hasil peninjauan kebutuhan hidup yang layak.

Upah minimum yang pemerintah tetapkan menurut kebutuhan hidup yang layak dengan cara melihat pertumbuhan ekonomimapun produktivitas serta penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang cukup panjang. (Khairani, 2016, hal. 50).

2. Komponen Upah

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-07/MEN/m 1990 tentang Pengelompokkan Komponen Upah dan juga Pendapatan Non Upah menyebutkan bahwa:

1. Termasuk komponen upah adalah :
 - a. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang diberikan oleh pengusaha untuk tenaga kerja berdasarkan tingkah ataupun jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan menurut perjanjian;
 - b. Tunjangan tetap merupakan pembayaran yang dibayarkan secara teratur yang mana terkait dengan pekerjaan yang diterima oleh pekerja beserta keluarganya yang mana tunjangan tetap dibayarkan secara bersamaan dengan upah pokok seperti misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, serta tunjangan transport yang dimasukkan kedalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain kehadiran buruh atau pekerja dalam bekerja tidak mempengaruhi tunjangan tetap.
 - c. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersama-sama dengan pembayaran upah pokok.

2. Tidak Termasuk Komponen Upah

- a. Fasilitas adalah kenikmatan yang mana berbentuk nyata/natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau agar meningkatnya kesejahteraan pekerja, seperti misalnya pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, fasilitas kendaraan antar jemput, koperasi, tempat penitipan bayi, kantin dan sejenisnya;
- b. Bonus adalah pembayaran yang diterima oleh buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas;
- c. Tunjangan hari raya (THR) serta pembagian keuntungan lainnya. (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 193-194)

Pengusaha wajib mentaati peraturan mengenai upah minimum, terkecuali bagi pengusaha yang telah melakukan pengajuan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi daripada Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Menurut permohonan itu nantinya Menteri Tenaga Kerja bisa menangguhkan pelaksanaannya upah minimum paling lama 12 (dua belas) bulan.

Upah pokok minimum teratur didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05/MEN/1989 yang diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/MEN/1997 mengenai upah minimum yaitu upah pokok sudah yang mana didalamnya telah termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan yang sifatnya tetap.

Terdapat jenis-jenis upah pokok minimum yaitu:

- a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk seluruh perusahaan pada sub sektor tertentu didalam daerah-daerah tertentu;
- b. Upah minimum sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk seluruh perusahaan pada sektor tertentu didalam daerah tertentu;
- c. Upah minimum regional upah minimum provinsi; upah minimum yang berlaku untuk seluruh perusahaan didalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR) dimasing-masing daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR berdasarkan pada indek konsumen, perluasan kesempatan

kerja, kebutuhan fisik minimum, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan serta peningkatan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional maupun nasional.

Penetapan upah minimum yang harus dibayarkan sipengusaha kepada pekerja kontrak merupakan salah satu cara pemerintah agar meningkatnya kesejahteraan pekerja serta masyarakat. Upah yang tidak dibayarkan didalam bentuk uang bisadibenarkan asalkan tidak lebih dari 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima.

3. Perlindungan Upah

Kebijakan pengupahan sangat diperlukan bagi tenaga kerja dalam memperoleh upahnya. Sebagaimana hukum ataupun kebijakan harus bisa memberikan kepastian hukum kepada siapa pun yang tunduk dibawahnya. Yang dimana kedudukan tenaga kerja yang lemah, sehingga tidak dapat melakukan upaya untuk menuntut upah dari perusahaan. Pemerintah memberi perhatian penuh kepada tenaga kerja khususnya tentang pengupahan tenaga kerja. Dengan adanya perlindungan upah dari pemerintah ini, tenaga kerja dapat menuntut haknya sebagaimana yang ditetapkan oleh pemerintah dalam peraturan perundang-undangan. Adapun agar terwujudnya pendapatan yang agar terpenuhinya keperluan yang layak untuk kemanusiaan, peraturan pengupahan yang diciptakan oleh pemerintah adalah semata-mata agar terciptanya penghasilan untuk pemenuhan kehidupan yang layak secara merata.

Yang dimaksud dengan penghidupan yang layak yaitu sejumlah penerimaan ataupun pendapatan tenaga kerja daripada hasil bekerjanya serta bisa memnuhi

keperluan hidupnya beserta keluarganya dengan wajar. (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 191)

Perlindungan hukum diberikan KUHPerduta kepada pihak-pihak yang akan membuat suatu perjanjian berlandaskan atas asas kebebasan berkontrak yang mana siapa pun bebas untuk membuat ataupun tidak membuat suatu perjanjian, bebas untuk menentukan isi perjanjiannya, dan berlakunya dan syarat-syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak tertentu, serta bebas untuk memilih Undang-Undang yang mana saja yang akan digunakan dalam perjanjian tersebut, dan juga dengan asas beritikad baik. Untuk melakukan suatu perjanjian, setiap orang bebas dalam membuat suatu perjanjian, bebas menetapkan isinya, luasnya, besertabentuk perjanjiannya, asalkan perjanjian tidak bertolak belakang dengan Undang-Undang, ketertiban umum, serta kesusilaan.

Kebijakan pengupahan perlindungan bagi si tenaga kerja sebagaimana disebutkan didalam Pasal 3 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 meliputi :

1. Upah minimum;
2. Upah bekerja lebih dari jam bekerja;
3. Upah tidak dapat masuk untuk bekerja dikarenakan adanya halangan;
4. Upah tidak dapat masuk bekerja dikarenakan melaksanakan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
5. Upah dikarenakan menjalani hak waktu beristirahat dalam bekerjanya;
6. Bentuk serta cara pembayaran upah;
7. Denda beserta potongan upah;
8. Hal-hal yang bisa diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur serta skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Yang pertama bentuk perlindungan upah minimum dari pemerintah telah menetapkan yaitu mengenai upah minimum seperti yang dimaksudkan didalam Ayat (2) huruf a mengenai kebutuhan hidup yang layak serta dengan melihat perkembangan ekonomi.

Didalam hal upah minimum ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha serta tenaga kerja ataupun buruh tidaklah diperbolehkan lebih rendah dari ketentuan-ketentuan pengupahan yang sudah diatur dalam Peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Febrianti, 2017, hal. 88)

Pasal 46 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan mengatur tentang ketentuan-ketentuan tentang upah minimum. Penjelasan upah minimum di dalam Pasal 46 terdiri atas :

- 1) Upah minimum kota atau kabupaten yang menetapkan adalah gubernur.
- 2) Upah minimum kota ataupun kabupaten haruslah lebih banyak daripada upah minimum provinsi yang ada di provinsi yang berkaitan.

Yang kedua perlindungan upahnya yaitu waktu bekerja. Menurut Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan Pasal 78 Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pengusaha lebih dari waktu kerja sebagaimana yang dimaksudkan didalam Pasal 77 Ayat (2) haruslah terpenuhinya syarat yakni :

- a. Adanya persetujuan terlebih dahulu antara tenaga kerja yang terkait;

- b. Waktu bekerja lembur hanyalah bisa dilaksanakan paling banyak 3 (tiga) jam didalam 1 (satu) hari serta 14 (empat belas) jam didalam 1 (satu) minggu.

Tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pengusaha yang lebih daripada waktu kerja seperti yang dimaksudkan didalam Ayat (1) berkewajiban membayarkan upah lembur bekerja. Bentuk perlindungan yang ketiga meliputi waktu istirahat serta cuti. Menurut ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Wajib bagi pengusaha untuk memberikan waktu istirahat maupun cuti untuk para tenaga kerja. Waktu istirahat serta cuti seperti dimaksud dalam Ayat (1), meliputi yaitu :

- a. Istirahat antara jam bekerja, paling kurang setengah jam sesudah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus serta waktu istirahat tersebut tidaklah termasuk waktu kerja;
- b. Istirahat mingguan selama 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja didalam 1 (satu) minggu ataupun 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah buruh atau pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- d. Istirahat panjang paling kurang 2 (dua) bulan serta dikerjakan pada saat tahun ketujuh dan kedelapan sekurang-kurangnya masing-masing 1 (satu) bulan untuk tenaga kerja yang sudah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunan didalam 2 (dua) tahun berjalan serta seterusnya berlaku disetiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Bentuk perlindungan lainnya meliputi perlindungan yang mana disaat menjalani ibadah, gugur kandungan, saat menyusui saat menstruasi, dan saat melahirkan bagi pekerja wanita. Aturan ini disebutkan didalam Pasal 80 hingga Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemberi kerja wajib memberikan kesempatan yang cukup untuk para tenaga kerja agar melakukan ibadah.

Dalam Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang perlindungan upah saat hari libur. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh yang apabila jenis dan sifat pekerjaan dijalankan atau dikerjakan terus-menerus ataupun saat keadaan lain di hari-hari libur resmi berdasarkan kesepakatan yang dilakukan oleh pengusaha serta tenaga kerja.

Terakhir dari bentuk perlindungan upah yaitu denda, yang teratur didalam Pasal 53 dan Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan. Pekerja ataupun pengusaha yang dengan sengaja dikarenakan lalainya melanggar ketentuan didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama dikenakan denda apabila diatur dalam perjanjian kerja secara tegas. Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha yang karena kelalaiannya ataupun karena kesengajaannya mengakibatkan keterlambatan membayar upah, dari upah pekerja/buruh akan dikenakan denda dengan presentase tertentu. Pemerintah telah mengatur untuk pengusaha atau buruh/pekerja tentang pembayaran upah dan tentang denda nya.

4. Dasar Hukum Upah

Hukum seharusnya bisa memberikan kepastian hukum kepada siapapun yang tunduk di bawahnya. Perlindungan hukum adalah hal yang berguna untuk

melindungi subyek-subyek hukum yaitu melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pelaksanaannya dapat dipaksakan melalui sanksi.

Unsur yang paling penting untuk kehidupan pekerja adalah dasar hukum upah, perlindungan upah sangat dibutuhkan mengingat kedudukan pengusaha lebih tinggi dibandingkan pekerja. Sehingga diperlukan perlindungan terhadap pekerja, perlindungan ini tersebut dalam peraturan perundang-undangan.

Adapun peraturan-peraturan tentang upah sebagai sarana perlindungan bagi pekerja terdapat dalam berbagai peraturan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601 (p) sampai Pasal 1601 (v); Pasal 1602 sampai Pasal 1602 (v); Pasal 1968 alinea ke-3 dan Pasal 1971 sepanjang menyangkut upah dan tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 Perlindungan Upah.
- b. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No.02/Kptsn/DPNTP/1972 mengenai Perhitungan Kerja Lembur.
- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja NO.04/MEN/1986 Tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja serta Penetapan Pasangan, Uang Jasa serta Ganti Rugi.
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- f. Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
- g. Peraturan Pemerintah Tenaga Kerja NO. 3 Tahun 1997 Megenai Upah Minimum Regional.
- h. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- i. Keputusan Gubernur Riau Nomor : KPTS. 949/XI/2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Tahun 2019.

5. Bentuk Upah

Menurut Pasal 1601 (p) KUHperdata, upah tidak boleh dinyatakan selain daripada bentuk, yaitu :

1. Uang;

2. Makanan, dan, penerangan, bahan makanan serta bahan bakar yang harus dipakai ditempat penyerahannya;
3. Pakaian yang wajib dipakai dalam melaksanakan pekerjaan;
4. Sejumlah tertentu daripada hasil perusahaan, ataupun bahan dasar ataupun bahan pembantu yang dipakai didalam perusahaan itu, jika hasil atau bahan dari dasar ataupun bahan pembantu itu, mengingat banyaknya dan sifatnya, termasuk didalam kebutuhan hidup utama bagi buruh beserta keluarganya, atau digunakan didalam perusahaan buruh, untuk bahan dasar, bahan pembantu, alat-alat ataupun perkakas, dengan pengecualian minuman keras;
5. Hak pakai padang rumput atau sebidang tanah atau kandang untuk hewan, yang ditentukan pakai alat-alat kerja atau perkakas-perkakas serta perawatannya;
6. Pekerjaan ataupun jasa tertentu yang dilakukan oleh majikan atau atas tanggungan majikan untuk buruh itu;
7. Hak pakai rumah ataupun sebagian dari rumah tertentu, perawatan kesehatan bagi pekerja beserta keluarganya secara cuma-cuma, dan pemakaian seorang pelayan atau lebih dengan secara cuma-cuma, pemakaian sebuah mobil atau kendaraan dalam pembiayaan rumah tangga semacam itu, sekedar belum termasuk dalam nomor-nomor tersebut diatas;
8. Gaji selama cuti, setelah bekerja selama ebberapa tahun tertentu, atau hak atas pengangkutan dengan cuma-cuma ketempat asal atau cuti pulang pergi. (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 192)

Dan Pasal 1602 (p) KUHperdata menyatakan pemberian sejumlah upah yang ditetapkan berupa uang, haruslah dilaksanakan dengan alat pembayaran yang sah di Indonesia. Maksud dari Pasal 1601 adalah pemberian barang lain daripada yang telah ditetapkan itu tidak boleh. Dan larangan tersebut harus di tafsirkan pada waktu dan tempat tertentu.

Berdasarkan uraian diatas adalah bahwa upah yang dibayarkan didalam bentuk uang dan secara normatif terdapat kelonggaran bahwasanya upah bisa dibayarkan didalam bentuk lain menurut perjanjian ataupun peraturan perundang-undangan, asalkan batasan nilainya sesuai dengan peraturan perundang-undangan

yaitu tidaklah boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang sebaiknya diterima, pernyataan ini tertuang didalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah. (Khakim, 2009, hal. 132)

Berdasarkan dari Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan, yang dimaksud dengan upah merupakan imbalan yang mana hak buruh atau pekerja yang diterimanya serta didapatkan didalam berbentuk uang yang diberikan oleh sipengusaha ataupun pemberi kerja yang disepakati serta diberikan berdasar kepada kesepakatan perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk juga didalamnya tunjangan untuk tenaga kerja ataupun buruh beserta keluarganya untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang sudah atau akan dilakukan.

6. Sistem Pengupahan

Berdasar dengan cara menetapkan upah, ada berbagai macam sistem upah, antara lain yaitu :

1. Sistem upah jangka waktu

Berdasar sistem upah ini, upah ditentukan berdasarkan jangka waktu buruh melaksanakan suatu pekerjaan. Upah tiap jam diberikan per jam, upah bekerja diberikan per hari, bekerja dalam waktu seminggu diberi upah mingguan, dan bekerja dalam sebulan diberikan upahnya bulanan serta sebagainya.

2. Sistem upah potongan

Sistem ini dipakai berguna mengganti sistem, upah jangka waktu. Yang mana hasil dari bekerja tidaklah memuaskan atau tidak mencapai target. Sistem tersebut hanya bisa diterapkan bilamana hasil kerja bisa diukur berdasarkan ukuran tertentu, misalnya melalui banyaknya jumlah, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sebab itu sistem pengupahan ini tidaklah bisa dipergunakan pada seluruh perusahaan.

Sistem upah bermanfaat seperti yakni :

- a. Buruh mendapatkan dorongan agar bekerja lebih giat, dikarenakan semakin banyaknya ia menghasilkan, maka semakin banyaklah pula lah upah yang bisa diterimanya.
- b. Produktifitas buruh dinaikkan setinggi-tingginya.
- c. Barang modal seperti misalnya alat-alat ataupun sebagainya, dipergunakan secara intensif.

Akan tetapi sebaliknya sistem ini pun dapat menimbulkan keburukan seperti misalnya:

- a. Kegiatan buruh yang berlebihan
- b. Buruh kurang memperhatikan tindakan untuk menjaga kesehatannyabeserta keselamatan.
- c. Upah tidak tetap, jika sehat dapat upah baik, namun bila sedang terkena sakit upahnya pun merosot.

Agar menghilangkan keburukan tersebut, maka sistem upah potongan (*payment by result*) digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi sistem upah potongan dengan upah minimum.

Didalam sistem upah gabungan ini ditentukan :

- a. Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalkan upah minimum sehari.
 - b. Jumlah banyaknya hasil yang serendah-rendahnya untuk pekerjaan sehari. Apabila buruh hanya menghasilkan jumlah minimum maka ia hanya mendapat upah minimum sehari. Jika menghasilkan lebih banyak maka ia akan diberikan upah sesuai dengan jumlah dari banyaknya hasil pekerjaan itu.
3. Sistem upah permufakatan

Dasarnya upah tersebut merupakan upah potongan, yang mana upah dari hasil pekerjaan tertentu, misalkan pada pembangunan jalan, pembuatan rumah, pekerjaan bongkar muat serta sebagainya. Namun upah ini tidak dibayarkan kepada perorangan, buruh melainkan dibayarkan kepada sekumpulan buruh yang mengerjakan pekerjaan tersebut secara bersama-sama.

4. Sistem skala upah berubah

Terdapat hubungan antara upah didalamsistem ini dengan harga penjualan hasil perusahaan. Upah akan turun maupun naik bergantung kepada naik ataupun turunnya harga penjualan barang hasil dari perusahaan.

5. Upah indeks

Sistem ini upah banyak tergantung pada naik dan atau turunnya indeks biaya penghidupan.

6. Sistem pembagian keuntungan

Dalam sistem ini keuntungan perusahaan adalah imbalan bagi resiko yang dihadapi oleh perusahaan dan menjadi tanggungan majikan, buruh tidaklah bisa ikut menanggung bilamana perusahaan menderita kerugian.

7. Sistem *co-partnership*

Buruh akan mendapat pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan. System ini sekarang banyak dijalankan di USA serta negara maju lainnya. (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 194-196)

B. Tinjauan Umum tentang PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru

PT Mitra Ideal Consultant adalah sebuah perusahaan konsultan *design engineering*. Dengan didukung oleh tenaga ahli yang profesional, yang melakukan berbagai layanan di bidang *engineering*, antara lain teknik sipil, teknik arsitektur, survei dan tata ruang, manajemen konstruksi, desain system dan teknologi informasi.

PT Mitra Ideal Consultant telah menyumbangkan partisipasinya dalam proyek pembangunan yang ada di Provinsi Riau di bidang perencanaan dan pengawasan sejak tahun 1997.

Tenaga ahli PT Mitra Ideal Consultant terdiri dari berbagai tingkatan keahlian dan disiplin ilmu. Kemampuan dan kontribusi keahlian tiap individu

dalam gugus tugas proyek menghasilkan pekerjaan yang efektifitas dengan ditunjang oleh perkembangan teknologi sehingga tercapai target yang diinginkan.

Ruang lingkup usaha PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru

1. Menjalankan usaha dalam bidang jasa perencanaan arsitektur berupa jasa nasihat maupun pra desain arsitektural, jasa desain interior, jasa desain arsitektural.
2. Menjalankan usaha dalam bidang jasa perencanaan rekayasa berupa jasa desain rekayasa untuk konstruksi pondasi serta struktur bangunan, jasa desain rekayasa untuk pekerjaan teknik sipil air, jasa desain rekayasa untuk pekerjaan teknik sipil transportasi, jasa desain rekayasa untuk pekerjaan mekanikal dan elektrikal dalam bangunan.
3. Menjalankan usaha dalam bidang jasa pengawasan rekayasa berupa jasa pengawas pekerjaan konstruksi bangunan gedung, jasa pengawas pekerjaan konstruksi teknik sipil transportasi, dan jasa pengawas pekerjaan konstruksi teknik sipil.
4. Menjalankan usaha dalam bidang perencanaan penataan ruang yaitu berupa jasa perencanaan serta perancangan lingkungan bangunan serta lansekap.
5. Menjalankan usaha dalam bidang jasa konsultasi spesialis berupa jasa pengujian serta analisa disistem mekanikal maupun elektrikal.

Visi PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru

Dikenal sebagai perusahaan layanan ahli perencanaan arsitektur, perencanaan rekayasa, perencanaan penataan ruang serta pengawasannya.

Misi PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru

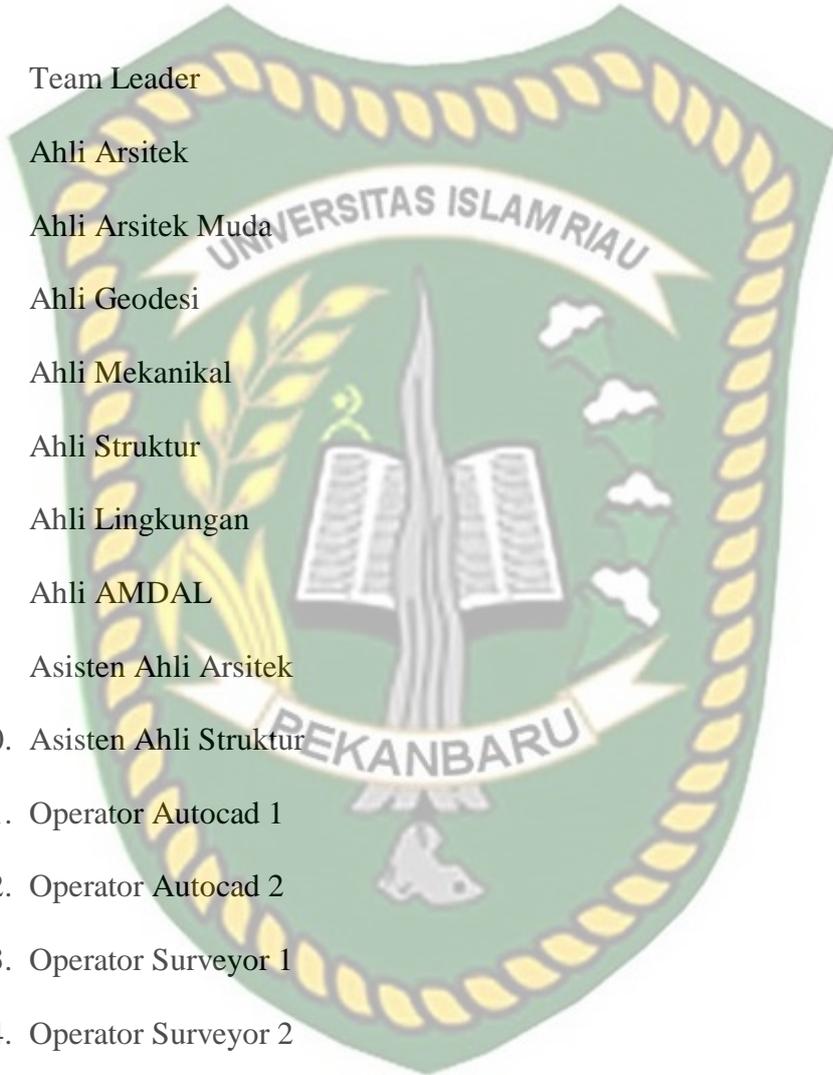
1. Menghasilkan pekerjaan yang efektifitas dengan ditunjang oleh teknologi.
2. Membangun sumber daya manusia yang dapat dimobilisasi tepat waktu, kuantitas dan kualitas.
3. Peduli kepada lingkungan.

Dalam rangka pengembangan perusahaan sebagai bentuk nyata mengikuti arah dan pertumbuhan pembangunan di Provinsi Riau, PT Mitra Ideal Consultant akan membuat terobosan baru di bidang pelayanannya dengan didukung oleh kemampuan teknologi komputer dalam desain, permodelan, menghitung dan membuat rencana kerja. Untuk kelancaran penanganan dari tanggung jawab masing-masing pekerjaan didukung oleh sumber daya yang dapat dimobilisasi tepat waktu, kuantitas dan kualitas sesuai dengan rencana proyek. Dalam setiap pekerjaan tenaga-tenaga terampil dilengkapi dengan alat-alat pendukung yang cukup untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Tenaga ahli PT Mitra Ideal Consultant terdiri dari berbagai tingkatan keahlian dandisiplin ilmu. Kemampuan dan kontribusi keahlian tiap individu dalam gugus tugas proyek menghasilkan pekerjaan yang efektifitas dengan ditunjang oleh perkembangan teknologi sehingga tercapai target yang diinginkan. Personal-personal PT Mitra Ideal Consultant adalah tenaga yang berkualitas untuk siap memberikan layanan yang kompleks mulai dari perencanaan dengan tahap desain dan analisis dengan kontrol kualitas operasional konstruksi berupa pengawasan untuk berbagai macam proyek.

Adapun untuk mudah memahami, penulis menyajikan apa saja bagian posisi tenaga ahli/jabatan yang ada di dalam perusahaan PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, adalah yakni :

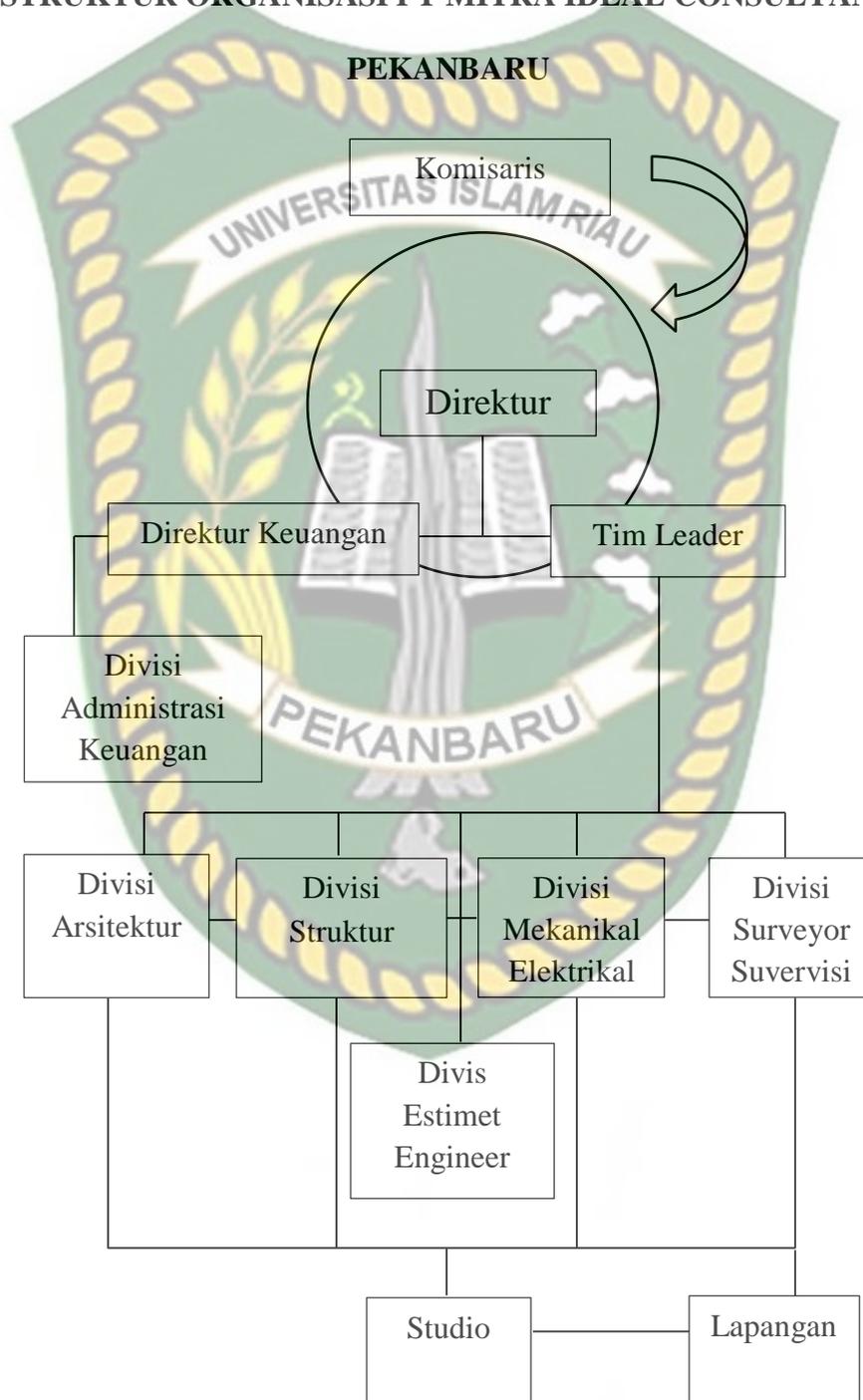
1. Team Leader
2. Ahli Arsitek
3. Ahli Arsitek Muda
4. Ahli Geodesi
5. Ahli Mekanikal
6. Ahli Struktur
7. Ahli Lingkungan
8. Ahli AMDAL
9. Asisten Ahli Arsitek
10. Asisten Ahli Struktur
11. Operator Autocad 1
12. Operator Autocad 2
13. Operator Surveyor 1
14. Operator Surveyor 2
15. Pengawasan Lapangan 1
16. Pengawasan Lapangan 2
17. Bagian Administrasi
18. Bagian Keuangan.



Selanjutnya untuk mudah dipahami penulis menyajikan struktur organisasi

PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru :

STRUKTUR ORGANISASI PT MITRA IDEAL CONSULTANT



Sumber : PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, 2019

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru

Perlindungan hukum bagi pekerja sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja yang lemah. Bahwasanya perlindungan hukum daripada kekuasaan majikan dapat terlaksanakan jika peraturan perundang-undangan didalam sebidang perburuhan yang mengharuskan ataupun memaksakan majikan bertindak seperti yang ada didalam perundang-undangan itu benar-benar dilakukan oleh seluruh pihak dikarenakan keberlakuan hukum yang tidak bisa diukur secara yuridis saja, akan tetapi dapat juga diukur secara filosofis serta sosiologis. (Asikin, 2008, hal. 5).

Menurut Zaeni Asyhadie mengenai perlindungan terhadap buruh atau pekerja yaitu dapat dilakuksanakan dengan sebaik-baiknya yaitu melalui jalan pemberian tuntunan beserta santunan, maupun dengan kewajiban dan dapat mendapatkan hak yang dianggap sebagai kebaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Asyhadie, 2008, hal. 68). Didalam peraturan perundang-undangan telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenangan dari pihak lainnya. (Thamrin, 2017, hal. 40)

Perusahaan sebagai sistem ekonomi dominan menjadi jelas secara inheren, struktur serta fungsinya yaitu anti tesis untuk perlindungan hukum tenaga kerja atau buruh, keduanya saling bersebrangan dan selalu dijumpai kesenjangan antara *das solen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan) serta selalu timbul diskrepansi antara *law in the book* dan *law in action*. (Bambang, 2013)

Kebijakan perusahan dan sistem imbalan yang tepat guna menjamin bahwa perusahaan dapat memotivasi, serta mempertahankan pekerja yang memiliki kualitas yang tinggi. Dengan menerapkan kebijakan dan memiliki sistem yang tepat perusahaan selaku pemberi kerja dapat terangkat serta menarik sumber daya manusia yang berkualitas baik di perusahaan tersebut. (Ruky, 2001)

Upah merupakan suatu imbalan dari pekerjaan ataupun prestasi yang diwajibkan dibayarkan oleh majikan atau pengusaha atas jasa atau pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh tenaga kerja. Pembayaran upah pun dilakukan pada umumnya diberikan dalam bentuk uang (Djumadi, 1999, hal. 32). Untuk mendapatkan upah, pekerja harus bekerja dan mengikuti perintah dari pengusaha, sebagaimana dalam unsur hubungan kerja terdapat unsur perintah. Manifestasi daripda pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha untuk tenaga kerja ialah tenaga kerja yang terkait haruslah tunduk pada perintah pengusaha agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan.

Unsur perintah mempunyai peranan pokok, dikarenakan apabila tanpa adanya perintah maka tidaklah ada perjanjian kerja. Unsur perintah tersebut berakibat kedudukan kedua belah pihak jadi tidak seimbang, karena jika

kedudukan pihak tidaklah seimbang maka dari itu terdapatlah hubungan bersubkoordinasi maka disitu pulaterdapat perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dilarang bertolak belakang dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, serta aturan perundang-undangan yang berlaku. (Widjaja, 2010). Dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat tertulis lebih memberikan adanya kepastian hukum untuk masing-masing pihak. (Manullang, 2001, hal. 69). Upah yang didapat tenaga kerja adalah hal yang sangat berarti bagi kelangsungan hidup mereka, karena upah berguna bagi pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari para tenaga kerja beserta keluarganya. (Thamrin, 2017)

Upah yang diberikan kepada tenaga kerja haruslah dijelaskan dalam bentuk perjanjian yang tertulis, dan perjanjian itu diketahui oleh kedua belah pihak baik dari pihak tenaga kerja ataupun pihak perusahaan yang dimana dalam perjanjian itu tidak merugikan kedua belah pihak.

PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru ini memiliki sebanyak 20 orang tenaga kerja kontrak. Adapun hasil keterangan dari pekerja PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru mengenai bentuk perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru kepada tenaga kerja kontrak. Penyebaran kuesioner yang penulis sebarkan kepada responden yang terdiri dari tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, yang mana penulis mengajukan pertanyaan :

Bagaimanakah bentuk perjanjian kerja antara Bapak/Ibu dengan PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru? Jawaban responden adalah :

Tabel III.1

**Tanggapan Responden Tentang Bentuk Perjanjian di PT Mitra Ideal
Consultant Pekanbaru Kepada Tenaga Kerja Kontrak.**

| No | Jawaban Responden | Jumlah | Presentase % |
|--------|-------------------|----------|--------------|
| 1. | Tertulis | 10 | 100% |
| 2. | Tidak tertulis | 0 | 0% |
| 3. | Tidak tahu | 0 | 0% |
| Jumlah | | 10 orang | 100% |

Sumber : Data Olahan, Bulan Juli 2019

Menurut tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru melakukan perjanjian kerja kepada tenaga kerja kontraknya yaitu dengan cara perjanjian tertulis, yaitu sebanyak 10 (sepuluh) orang atau 100 % (seratus persen). Yang mana 10 (sepuluh) tenaga kerja kontrak bekerja sebagai ahli, 6 (enam) pekerja kontrak sebagai operator dan 4 (empat) tenaga kerja kontrak lainnya memiliki jabatan sebagai pengawas lapangan.

Mengenai perlindungan hukum yang penulis bahas dalam karya tulis ini yaitu pengupahan antara Pimpinan perusahaan dengan tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru. Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Utama dari PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dilaksanakan perusahaan dengan tenaga kerja kontraknya yaitu didalam bentuk tertulis.

Menurut Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja yaitu perjanjian antara tenaga kerja dengan

pengusaha ataupun pemberi kerja yang mana memuat syarat-syarat kerja, yaitu hak dan kewajiban.

Asas-Asas dalam membuat perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Asas kebebasan berkontrak atau *open system* atau *freedom of contract*.
 Asas utama dalam membuat suatu perjanjian ialah asas kebebasan berkontrak. Artinya seluruh orang bisa membuat suatu perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuatnya sesuai dengan Undang-Undang berlaku sebagai Undang-Undang bagi yang membuatnya.
2. Asas kelengkapan atau *Optimal System*
 Tujuan dari asas ini yaitu jika para pihak yang mengadakan suatu perjanjian berkeinginan lain, mereka dapat menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada Undang-Undang. Namun apabila tidak secara tegas ditentukan didalam suatu perjanjian maka ketentuan didalam Undang-Undang lah yang berlaku. (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 66)

Berdasarkan hasil keterangan dari responden yang terdiri dari seluruh tenaga kerja kontrak yang ada di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru mengenai waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru. Penyebaran koesioner kepada responden yang terdiri dari tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, yang mana penulis mengajukan pertanyaan :

Berapa jangkah dalam sehari Bapak/Ibu bekerja di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru? Jawaban dari responden adalah

Tabel III.2

Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Kepada Tenaga Kerja Kontrak.

| No | Jawaban Responden | Jumlah | Presentase % |
|----|-------------------|--------|--------------|
| | | | |

| | | | |
|--------|------------------|----|-------|
| 1. | 6 jam | 0 | 0% |
| 2. | 8 jam | 0 | 0 % |
| 3. | Lebih dari 8 jam | 10 | 100 % |
| Jumlah | | 10 | 100 % |

Sumber : Data Olahan, Bulan Juli 2019

Menurut tabel diatas bisa diketahui bahwasanya tenaga kerja kontrak yang ada di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru bekerja selama lebih dari 8 (delapan) jam dalam 1 hari, hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru sebanyak 10 (sepuluh) orang. Dapat disimpulkan bahwasanya 10 (sepuluh) pekerja atau 100 % (seratus persen) responden bekerja lebih dari ketentuan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Direktur Utama PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, menyatakan bahwasanya setiap para tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant bekerja selama 8 (delapan) jam, mulai dari jam 8 (delapan) sampai dengan jam 4 (empat) sore, dan apabila banyak pekerjaan yang masuk maka para pekerja bisa bekerja lebih dari 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari.

Menurut Pasal 77 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yaitu :

1. Seluruh pengusaha melakukan ketentuan-ketentuan kerja.
2. Waktu kerja yang dimaksudkan didalam Ayat (1) meliputi :

- a. 7 jam dalam 1 hari serta 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja didalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Sebagaimana ketentuan jam bekerja yang dimaksudkan didalam Ayat (2) tidaklah berlaku untuk pekerjaan ataupun sektor usaha tertentu. Ketentuan tentang jam kerja saat pekerjaan atau sektor usaha tertentu seperti yang dimaksudkan didalam Ayat (3) dengan Keputusan Menteri. (Wijayati, 2009, hal. 108)

Perhitungan waktu untuk melaksanakan suatu pekerjaan sudah diatur oleh pemerintah, dan jika pekerja melaksanakan tersebut nakan pekerjaannya lebih dari ketentuan waktu yang pengusaha tentukan ataupun perusahaan berkewajiban untuk membayarkan upah tambahan kepada para pekerja. Bagi para pekerja yang bekerja sesuai dengan waktu yang dinyatakan didalam perjanjian kerja wajib menerima upah yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak sebagaimana diatur didalam perundang-undangan.

Dalam Pasal 88 Ayat 1-2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai peraturan pengupahan yang semestinya diberika kepada tenaga kerja oleh pengusaha yakni :

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk menerima pendapatan ydalam pemenuhan kehidupan yang layak untuk kemanusiaan.

2. Untuk mencapai pendapatan agar terpenuhinya penghidupan yang layak untuk kemanusiaan yang mana telah dinyatakan didalam Ayat (1), pemerintah mengesahkan peraturan pengupahan untuk perlindungan bagi tenaga kerja.

Kemudian berdasarkan hasil dari keterangan jawaban para pekerja dari kuesioner yang penulis sebarkan kepada para pekerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru mengenai besaran upah yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, yang mana penulis mengajukan pertanyaan :

Berapakah jumlah besarnya upah yang Bapak/Ibu terima dari PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru? Jawaban dari responden adalah :

Tabel III.3

Tanggapan Responden Tentang Besaran Upah di PT Mitra Ideal Consultant Kepada Para Tenaga Kerja Kontrak.

| No | Jawaban Responden | Jumlah | Persentase % |
|--------|-------------------------------|--------|--------------|
| 1. | <Rp. 1.000.000 | 0 | 0 % |
| 2. | Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 | 10 | 100% |
| 3. | >Rp. 2.000.000 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 10 | 100% |

Sumber : Data Olahan, Bulan Juli 2019

Menurut tabel diatas tersebut bisa diketahui bahwasanya besaran upah yang diberikan kepada Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, yaitu menerima upah sekitar Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 terdapat

sebanyak 10 (sepuluh) tenaga kerja kontrak atau 100% (seratus persen), Hal ini tertera dalam hasil kuesioner yang dibagikan kepada 20 (dua puluh) orang tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, dimana 10 (sepuluh) orang pekerja kontrak mendapatkan upah lebih dari Rp. 2.000.000 dan 10 (sepuluh) tenaga kerja kontrak lainnya mendapatkan upah bekisar Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000.

Adapun hasil wawancara antara Penulis dengan Direktur Utama PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru menyatakan bahwa besaran upah yang diberikan kepada para tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru tergantung pada lamanya pekerja kontrak bekerja di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan menyebutkan upah yaitu haknya buruh atau pekerja yang mana imbalan tersebut diterima oleh pekerja dan dinyatakan berbentuk uang dari pemberi kerja atau pengusaha kepada para buruh atau pekerja, yang ditetapkan serta dibayarkan berdasarkan suatu kesepakatan, perjanjian kerja, ataupun peraturan perundang-undangan, termasuk didalamnya tunjangan untuk buruh atau pekerja besertakeluarganya atas suatu pekerjaan serta atau jasa yang sudah ataupun akan dikerjakan.

Dan berdasarkan Pasal 41 dan Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan menyebutkan bahwasanya : “Gubernur berhak menetapkan Upah Minimum sebagai jaring pengaman. Upah yang dimaksud pada Ayat (1) yaitu adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok,

termasuk tunjangan tetap; ataupun upah tanpa tunjangan. Upah minimum sebagaimana dinyatakan pada Pasal 41 Ayat (1) tersebut demikian berlaku hanya untuk tenaga kerja yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun di perusahaan tersebut”.

Dari peraturan mengenai ketenagakerjaan diatas dapat disimpulkan bahwanya apabila tenaga kerja tersebut mengerjakan suatu pekerjaan kurang dari 1 (satu) tahun masa bekerjanya maka si pemberi kerja ataupun perusahaan diharuskan untuk membayarkan upah mereka menurut peraturan yang berlaku, serta pemberi kerja atau pengusaha tidak diperbolehkan membayarkan upah dibawah dari pada Upah Minimum.

Upah minimum yang mana telah dibuat pemerintah, diserahkan untuk tercapainya kebutuhan hidup yang layak, seluruh ketentuan upah minimum haruslah sesuai dengan tahapan perbandingan pencapaian upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan pertimbangan-pertimbangan dari rekomendasi daripada dewan pengupahan Provinsi ataupun Bupati ataupun Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak teratur didalam keputusan Menteri. Pengusaha tidak boleh membayarkan upah tenaga kerja dibawah standar upah minimum.

Adapun mengenai hasil keterangan dari pekerja PT Mitra Ideal Consultnt Pekanbaru tentang perbandingan upah yang diberikan oleh PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru kepada tenaga kerja kontrak sesuai dengan Upah minimum

Kota Pekanbaru. Kuesioner disebarakan kepada tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru yang menjadi responden, yang mana penulis mengajukan pertanyaan :

Apakah berbandingan upah yang diberikan PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru telah sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru? Jawaban dari responden adalah :

TABEL III.4
Tanggapan Responden Tentang Perbandingan Upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru.

| No | Jawaban Responden | Jumlah | Persentase % |
|--------|-------------------|--------|--------------|
| 1. | Sesuai | 0 | 0 % |
| 2. | Tidak Sesuai | 10 | 100% |
| 3. | Tidak Tahu | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 10 | 100% |

Sumber : Data Olahan, Bulan Juli 2019

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat diketahui upah yang dibayarkan oleh PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru kepada tenaga kerja kontrak tidak sesuai. Hal ini dinyatakan dalam kuesioner yang penulis sebarakan kepada pekerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru selaku responden yang mana 10 (sepuluh) orang tenaga kerja kontrak atau 100 % (seratus persen) responden masih menerima upah kurang dari Upah Minimum Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Direktur Utama PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru menyatakan bahwa tenaga kerja kontrak yang menerima upah dibawah Upah Minimum Kota Pekanbaru adalah tenaga kerja kontrak yang baru bekerja. Perusahaan belum mampu membayar semua gaji para tenaga kerja sesuai upah Minimum Kota Pekanbaru, dikarenakan kas yang ada di perusahaan tersebut tidak cukup untuk membayar gaji semua para tenaga kerja kontrak sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru.

Menurut Pasal 41 Ayat (1) di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan bahwasanya penetapan upah minimum yang dilakukan oleh gubernur. Dan adapun menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 90 serta Pasal 91, menyebutkan bahwa :

1. Pengusaha tidaklah diperbolehkan membayarkan upah lebih sedikit daripada upah minimum seperti dikatakan didalam Pasal 89 Tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013.
2. Pengusaha yang tidak bisa membayarkan upah minimum seperti yang dimaksudkan pada Pasal 89 bisa melakukan penangguhan.
3. Tata cara penangguhan sebagaimana dinyatakan pada Ayat (2) teratur didalam Keputusan Menteri.

Dari pernyataan diatas bahwasanya upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja sudah diatur dalam Undang-Undang, dan apabila masih terdapat perusahaan yang membayarkan upah kepada pekerja atau buruh rendah daripada upah minimum dari pada ketentuan pemerintah maka pemberi

kerja/pengusaha tersebut sudah melaksanakan pelanggaran serta bisa dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Didalam hal upah minimum telah ditetapkan untuk kesepakatan antara buruh ataupun tenaga kerja dengan pengusaha atau serikat buruh ataupun pekerja, dilarang kurang dari ketentuan membayarkan lebih rendah daripada pengupahan yang sudah diatur di dalam perundang-undangan yang berlaku. (Febrianti, 2017, hal. 88)

Menghitung upah layak agar sesuai dengan standar upah layak harus meliputi hal-hal yakni antara lain kebutuhan fisik untuk kebutuhan agar menjaga kesehatan ragawi buruh, agar bisa melakukan pekerjaan dengan segenap tenaga serta mampu berkonsentrasi penuh disaat bekerja, kebutuhan mentalnya merupakan persoalan bagaimana buruh tersebut menjaga martabat dirinya ditengah pergaulan sosial, serta kebutuhan berkeluarga yang mencakup kebutuhan fisik dan mental seperti butuh pasangan hidup untuk meneruskan keturunan (Husni, 2007, hal. 22-23)

Dapat dilakukan penanguhan untuk pengusaha yang tidak bisa membayarkan upah sesuai ketentuan. Penanguhan pelaksanaan upah minimum yang ditujukan untuk perusahaan yang tidak bisa, ditujukan agar terbebasnya perusahaan yang terkait melakukan upah minimum yang berlaku didalam kurung waktu-waktu tertentu.

Jika penangguhan berakhir maka perusahaan yang terkait berkewajiban melakukan upah minimum yang berlaku saat waktu yang diberikan penangguhan, tata cara penangguhan diatur didalam Keputusan Menteri.

Kemudian setiap perusahaan wajib memberikan upah untuk setia tenaga kerja yang dimana perusahaan yang memberikan kepada pekerjanya haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terdapat didaerah tersebut, apabila tenaga kerja yang bekerja lebih daripada jam kerja maka akan diberikan upah lembur oleh perusahaan dimana ia bekerja yang sesuai dengan peraturan upah yang berlaku tentang pembayaran upah lembur.

Adapun menurut hasil keterangan yang penulis dapatkan dari penyebaran kuesioner kepada tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru sebagai responden tentang sistem waktu pembayaran upah dari PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, yang mana penulis mengajukan pertanyaan :

Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah sistem waktu pembayaran upah kepada tenaga kerja kontrak yang di berikan PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru?
 Jawaban responden adalah :

Tabel III.5

Tanggapan Responden Tentang Sistem Waktu Pembayaran Upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Kepada Tenaga Kerja Kontrak.

| No. | Jawaban Responden | Jumlah | Persentase % |
|-----|---------------------|--------|--------------|
| 1. | Diberikan Perminggu | 0 | 0 % |

| | | | |
|--------|--------------------|----|-------|
| 2. | Diberikan Perbulan | 10 | 100 % |
| 3. | Tidak Tahu | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 10 | 100 % |

Sumber : Data Olahan, Bulan Juli 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya keseluruhan tenaga kerja kontrak yang berjumlah 10 (sepuluh) responden atau 100 % (seratus persen) menyatakan mengenai sistem waktu pemberian upah oleh pihak perusahaan kepada seluruh responden yaitu tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru bahwasanya dilakukan dengan sistem pembayaran secara perbulan, dapat disimpulkan bahwa upah dilakukan pembayaran secara perbulan maka para tenaga kerja kontrak tersebut diharuskan untuk bekerja terlebih dahulu selama satu bulan lamanya.

Hal ini pun disampaikan oleh Direktur Utama PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru yang mengatakan bahwa perusahaan memberikan upah kepada tenaga kerja kontrak yang dilaksanakan secara perbulan yang mana dibayarkan oleh perusahaan di Tanggal 2 (dua) setiap bulannya.

Kemudian dijelaskan didalam Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 megenai Pengupahan yang mejelaskan bahwasanya :

- 1) Upah berdasar satuan waktu yang mana ditetapkan secara harian, mingguan, dan bulanan.
- 2) Upah ditentukan secara harian seperti yang dinyatakan di dalam Ayat (1), perhitungan upah dalam sehari sebagai berikut, untuk perusahaan dengan

sistem jam kerja 6 (enam) hari dalam waktu seminggu, upah sebulan di bagi 25 (dua puluh lima); atau untuk perusahaan dengan sistem jam kerja 5 (lima) hari dalam kurun waktu seminggu, upah sebulan tersebut di bagi menjadi 21 (dua puluh satu),

Kemudian mengenai hasil dari kuesioner yang Penulis bagikan kepada responden yang terdiri dari tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, yang mana penulis mengajukan pertanyaan :

Menurut Bapak/Ibu bagaimanakah pelaksanaan pemberian upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru? Jawaban dari responden adalah :

Tabel III.6

Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pemberian Upah Di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Kepada Tenaga Kerja Kontrak.

| No | Jawaban responden | Jumlah | Persentase % |
|----|----------------------------|----------|--------------|
| 1. | Berjalan Dengan baik | 0 | 0 % |
| 2. | Tidak Berjalan Dengan Baik | 10 | 100% |
| 3. | Tidak Tahu | 0 | 0 % |
| | Jumlah | 10 orang | 100 % |

Sumber : Data Olahan, Bulan Juli 2019

Menurut tabel di atas bisa diketahui bahwasanya pelaksanaan pemberian upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru adalah belum berjalan secara maksimal, yang mana dalam hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh

tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru yaitu sebanyak 10(sepuluh) orang tenaga kerja kontrak atau sebanyak 100 % (seratus persen) responden yang mana dikarenakan perusahaan tidak melaksanakan pemberian upah secara tepat waktu kepada pihak tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

Menurut Direktur Utama PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru mengatakan bahwasanya terkait dengan pelaksanaan pemberian upah telah dilakukan namun masih terdapat beberapa kendala yang mana pihak perusahaan belum secara optimal dalam memberikan upah, karena perusahaan belum memiliki kas yang cukup untuk membayar gaji para pekerja kontrak secara penuh sehingga di dalam pembayaran upah tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru mengalami keterlambatan. Tetapi tidak menghilangkan tanggung jawab perusahaan untuk membayarkan upah tersebut kepada pekerja apabila terjadi keterlambatan.

Terkait hal tersebut berdasarkan Perlindungan upah didalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, menetapkan bahwasanya upah haruslah dibayarkan oleh pengusaha kepada tenaga kerja sesuai kesepakatan secara tepat waktu (Khakim, 2009, hal. 141). Upah adalah faktor terpenting didalam perjanjian kerja antara pengusaha dan dengan tenaga kerja. Upah termasuk hal penting serta termasuk ciri khas daripada hubungan yang disebutkan dengan hubungan kerja, dan bahkan bisa dibilang kalau upah ialah tujuan utama sipekerja untuk melakukan pekerjaan diperusahaan sebagaimana hal ini telah

dituangkan didalam Pasal 9 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Kemudian terkait keterangan dari pekerja PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru mengenai cara membayarkan upah yang dilakukan oleh perusahaan untuk para tenaga kerja kontraknya. Penyebaran koesioner kepada responden yang terdiri dari tenagakerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, yang mana penulis mengajukan pertanyaan :

Menurut Bapak/Ibu Bagaimana cara pembayaran upah pekerja oleh pihak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru? Jawaban dari responden :

Tabel III.7

Tanggapan Responde Tentang Cara Pembayaran Upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru kepada Tenaga Kerja Kontrak.

| No | Jawaban Responden | Jumlah | Persentase % |
|--------|----------------------------|--------|--------------|
| 1. | Dibayarkan Secara Penuh | 0 | 0 % |
| 2. | Dibayarkan Secara Bertahap | 10 | 100 % |
| 3. | Tidak Tahu | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 10 | 100 % |

Sumber : Data Olahan, Bulan Juli 2019

Menurut tabel diatas bisa diketahui bahwasanya cara pembayaran upah pekerja oleh pihak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru adalah dibayarkan secara bertahap, dimana hal ini terlihat dari hasil yang diberikan tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru yaitu sebanyak 10 (sepuluh) orang dari

responden 10 (sepuluh) orang atau sebesar 100% (seratus persen) responden yang upah nya dibayarkan secara bertahap. Maka dapat disimpulkan bahwa upah yang dibayarkan kepada seluruh pekerja kontrak yang ada di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru dibayarkan secara bertahap.

Kemudian menurut hasil wawancara dengan Direktur Utama PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, menyatakan bahwa waktu pembayaran upah oleh pihak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru kepada pekerja adalah pada dasarnya upah diberikan sepenuhnya kepada tenaga kerja, namun karena uang kas perusahaan yang kurang untuk membayar gaji pekerja maka gaji tenaga kerja dibayar secara bertahap yaitu secara dua kali pembayaran yaitu pada tanggal gajian dan pembayaran kedua dilakukan seminggu setelah tanggal gajian pekerja, kekurangan uang kas di perusahaan PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru disebabkan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan menyatakan bahwasanya upah sangatlah penting bagi setiap pekerja, dimana perlindungan upah mampu membantu setiap tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan di dalam hidup mereka yaitu tujuan dari perlindungan upah itu sendiri serta melindungi setiap hak dari tenaga kerja terutama di bagian pengupahan dimana pengupahan bertujuan untuk menuju kebutuhan hidup layak. (Thamrin, 2017)

Selama buruh atau tenaga kerja melaksanakan pekerjaan, ia berhak untuk pengupahan yang mana menjamin kehidupannya beserta keluarganya. Selama itu memang majikan berkewajiban membayar upah.

Perlindungan hukum yaitu perlindungan yang diberikan oleh hukum berkaitan dengan adanya kewajiban beserta hak, sebagaimana manusia memilikinya yang mana sebagai subyek hukum didalam melakukan interaksi dengan manusia lainnya beserta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia mempunyai kewajiban serta haknya didalam membuat suatu tindakan hukum (Kansil, 1999, hal. 6)

Menurut Adrian Sutedi, menyebutkan bahwasanya dalam kebijakan yaitu perlindungan upah mengatur secara umum yang berpangkat tolak terhadap fungsi upah yang harusnya dapat menjamin kelangsungan hidup para tenaga kerja beserta juga dengan keluarganya, yang dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan produksi dan produktivitas kerja (Sutedi, 2009, hal. 144-145). Sebagai pihak yang terkait langsung peran pemerintah didalam hubungan kerja diharapkan mampu berperan netral agar memberikan perlindungan kepada buruh maupun pekerja serta sekaligus menjaga agar proses produksi dapat berkesinambungan (Uwiyono, 2012, hal. 71-72).

Wajib bagi pengusaha untuk membayarkan upah teruntuk para pekerjanya dengan cara teratur semejakak terjadinya hubungan kerja hingga dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang tidak dibayarkan jikalau buruh atau pekerja tidak melaksanakan pekerjaan. (Pasal 93 Ayat 1 Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah), prinsip tersebut diketahui dengan *no work no pay*”, asas ini tidaklah berlaku mutlak, maksudnya bisa dikesampingkan dalam hal-hal tertentu ataupun dengan kata lain pekerja tetaplah mendapat upah meski tidak bisa mengerjakan pekerjaan. Adapun penyimpangan terhadap asas “*no work no pay*” ialah sebagai berikut : (Husni, 2007, hal. 153-155)

- a) Tenaga kerja tidak bisa melaksanakan pekerjaan dikarenakan sakit;
- b) Tenaga kerja wanita yang sakit saat hari pertama dan kedua di waktu haidnya sehingga menyebabkan tenaga kerja tersebut tidak bisa bekerja;
- c) Tenaga kerja tidak bisa datang untuk klerja dikarenakan tenaga kerja tersebut menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptis anaknya, isterinya melahirkan ataupun keguguran kandungan, suami ataupun istri serta anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d) Tenaga kerja tidak mampu melaksanakan pekerjaannya dikarenakan sedang menjalani kewajibannya untuk Negara;
- e) Tenaga kerja tidak bisa melaksanakan pekerjaannya dikarenakan menjalankan ibadah yang diwajibkan agamanya;
- f) Tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaan yang sudah dijanjikan namuun pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapa dihindari sipengusaha.
- g) Tenaga kerja melaksanakan hak istirahat;
- h) Tenaga kerja mengerjakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha; dan
- i) Tenaga kerja melaksanakan pendidikan dari perusahaan.

Dalam Pasal 21 dan Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan menyebutkan bahwasanya : “Pemberian upah wajib dilaksanakan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia, pemberian upah seperti diatur didalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama. Jika tempat pemberian upah ini tidaklah diatur pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama, maka pemberian upah tersbut dilakukan di tempat para pekerja tersebut melakukan pekerjaannya.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 17 upah bisa diberikan melalui bank, maka upah tersebut haruslah bisa diuangkan para tenaga kerja didalam waktu pemberian upah yang sudah disetujui oleh kedua belah pihak.

Sistem pengupahan pada PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru adalah dengan pemberian gaji dan tunjangan tidak tetap seperti tunjangan makan dan transport. Dan pemberian gaji diberikan setiap bulannya. Sistem pengupahan yang berlaku pangkat dan jabatan, penetapan upah ini ditinjau pemerintah dengan perusahaan sekurang-kurangnya setahun sekali dan atau jika diperlukan dengan memperhatikan tingkat biaya hidup di masyarakat serta memperhatikan keuangan perusahaan.

B. Hambatan PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak

Upah ialah imbalan yang diterima oleh tenaga kerja ataupun buruh dari pemberi kerja ataupun pengusaha untuk jasa beserta pekerjaan yang sudah atau akan dilakukan, yang dimana dibayarkan serta dinilai maupun dinyatakan didalam bentuk uang serta ditetapkan berdasarkan persetujuan, kesepakatan ataupun aturan perundang-undangan yang mana dibayarkan sesuai perjanjian kerja antara sipengusaha maupun dengan buruh atau pekerja, termasuk juga didalamnya terdapat tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun beserta keluarga mereka. (Husni, 2007, hal. 150). Menurut Upah merupakan imbalan prestasi yang

dibayarkan majikan terhadap buruh atau pekerja atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh buruh (Budiono, hal. 36).

Didalam perjanjian kerja pada umumnya berkenaan tentang hak-hak daripada para pekerja dimana salah satu dari hak pekerja tersebut yaitu upah dapat diterima secara utuh dan sesuai pembayarannya dengan waktu yang sudah ditetapkan didalam perjanjian kerja.

Adapun hasil ada atau tidaknya faktor penghambat dalam pembayaran upah pada PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru menurut keterangan dari responden yang terdiri dari tenaga kerja kontrak di perusahaan tersebut. Penyebaran kuesioner terhadap responden, sebagaimana penulis mengajukan pertanyaan :

Apakah ada faktor penghambat dalam pemberian upah yang dilakukan oleh PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru? Jawaban dari responden adalah :

Tabel III.8

Tanggapan Responde Tentang Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Pemberian Upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

| No | Jawaban Responden | Jumlah | Persentase % |
|--------|-------------------|--------|--------------|
| 1. | Ada | 10 | 100 % |
| 2. | Tidak Ada | 0 | 0 % |
| 3. | Tidak Tahu | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 10 | 100 % |

Sumber : Data Olahan, Bulan Juli 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasanya adanya faktor penghambat dalam pemberian upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, sebagaimana dapat dilihat hasil keterangan dari 10 (sepuluh) tenaga kerja kontrak atau 100 % (seratus persen) responden yang menyatakan adanya hambatan, yang mana faktor penghambat itu adalah kurangnya kas perusahaan dan mengakibatkan keterlambatan dalam pembayaran upah kepada tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

Hal ini juga dijelaskan oleh Direktur Utama PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru saat penulis melakukan sesi wawancara, Direktur Utama di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru pun memberikan keterangan yaitu berkurangnya penghasilan perusahaan yang mengakibatkan keterlambatan dalam membayarkan upah kepada seluruh tenaga kerja kontrak, dikarenakan uang kas yang kurang, namun dalam hal ini pihak perusahaan tidak lepas dari tanggung jawab kepada tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

Menurut Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang menjelaskan bahwasanya : “Pengusaha atau pemberi kerja haruslah membayarkan upah pada waktu-waktu yang sudah disetujui antara pemberi kerja dengan para pekerja. Dan apa yang diperjanjikan di waktu tersebut jatuh pada hari istirahat mingguan, hari diliburkan atau pada saat libur, pelaksanaan pemberian upah diatur pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas kemudian penulis menanyakan melalui kuesioner kepada responden yang terdiri dari seluruh para tenaga kerja kontrak

dengan menyebarkan kuesioner tersebut mengenai ada atau tidaknya keterlambatan dalam pembayaran upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

Adapun hasil dari keterangan para responden selaku tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru tentang keterlambatan dalam pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, yang mana penulis mengajukan pertanyaan :

Menurut Bapak/Ibu, apakah pernah mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah yang dilakukan oleh PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru?

Jawaban responden adalah :

Tabel III.9

Tanggapan Responden Tentang Keterlambatan Pembayaran Upah di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Kepada Tenaga Kerja Kontrak.

| No. | Jawaban Responden | Jumlah | Persentase % |
|--------|-------------------|--------|--------------|
| 1. | Pernah | 10 | 100 % |
| 2. | Tidak Pernah | 0 | 0 % |
| 3. | Tidak Tahu | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 10 | 100 % |

Sumber : Data Olahan, Bulan Juli 2019

Menurut tabel diatas bisa diketahui bahwasanya pembayaran upah terhadap seluruh tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru adalah mengalami keterlambatan, hal ini terlihat dari hasil yang diberikan oleh tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru yaitu sebanyak 10 (sepuluh)

orang pekerja kontrak atau sebesar 100 % (seratus persen) yang pemberian upahnya mengalami keterlambatan. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya pembayaran upah terhadap tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru terjadi keterlambatan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Direktur Utama di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru mengatakan bahwasanyaberkaitan dengan keterlambatan pembayaran upah tersebut memang menjadi tanggung jawab dari pihak perusahaan, akan tetapi tidak menghilangkan tanggung jawab perusahaan untuk membayarkan upah tersebut kepada seluruh tenaga kerja kontrak yang bekerja di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru.

Keterlambatan dalam pembayaran termasuk suatu kendala dan bahkan dapat menjadi penghambat untuk melaksanakan kegiatan, hal ini dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja dan mempengaruhi kehidupan para pekerja. Sebagaimana tujuan utama para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan ialah untuk mendapatkan upah dan memenuhi segala kebutuhan hidupnya beserta keluarganya, jadi apabila pembayaran upah mengalami keterlambatan maka bagi pekerja hal ini akan menjadi sebuah persoalan. Sebenarnya perjanjian menetapkan secara rinci, pasti, serta jelas apayang menjadi kewajiban dan hak dari pihak yang satu terhadap pihak-pihak yang lainnya serta sebaliknya. (Muhammad, 2009, hal. 214).

Adapun berdasar Pasal 55 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan menyebutkan bahwasanya : “Pengusaha yang

dengan sengaja atau karena lalainya berakibat keterlambatan didalam pemberian upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu daripada upah tenaga kerja. Ketentuan tersebut menyatakan pengusaha berkewajiban agar memberikan upah untuk tenaga kerja dengan tepat waktu sesuai dengan apa yang sudah disetujui pada perjanjian kerja.

Tujuan utama pemerintah menetapkan dan mengatur upah dan pengupahan untuk tenaga kerja ataupun buruh yaitu sebagai perlindungan untuk tenaga kerja atau buruh dikarenakan mereka berhak menerima pendapatan untuk terpeuhinya penghidupan yang layak. Pekerja menerima upah dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukannya dari pemberi kerja serta hal ini dilindungi oleh Undang-Undang.

Mengenai hal ini peran pemerintah adalah meetapkan kebijakan-kebijakan mengenai pengupaan untuk melindungi tenaga kerja maupun buruh agar terpenuhinya kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya secara layak.

Berdasarkan Pasal 1 Tentang Pengupahan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 dinyatakan didalamnya bahwasanya upah ialah hak dari si tenaga kerja yang diperolehnya didalam bentuk uang atas imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha kepada para tenaa kerja yang dibayarkan dan ditetapkan berdasarkan aturan perundang-undangan, kesepakatan, perjanjian kerja termasuk juga tunjangan bagi tenaga kerja beserta keluarga mereksa atas dari jasa ataupun pekerjaannya yang sudah dan/atau baru akan mulai dilakukan.

Upah yang dibayarkan dengan terlambat atau tidak sesuai dengan tanggal yang diperjanjikan bahwasanya merupakan suatu hambatan untuk melaksanakan

atau melakukan pekerjaannya, dikarenakan pekerja melakukan suatu pekerjaan adalah untuk memenuhi segala kebutuhannya, jadi apabila pekerja menerima upah tidak tepat waktu atau terjadi suatu keterlambatan maka hal ini merupakan suatu permasalahan bagi si pekerja.

Menurut Abdul Khakim, upah yang dibayar secara terlambat haruslah dibayarkan oleh sipengusaha kepada tenaga kerja secara tepat waktu sesuai kesepakatan (Khakim, 2009, hal. 141). Apabila pengusaha selaku pemberi pekerjaan telah melakukan keterlambatan dalam hal keterlambatan pembayaran upah pekerja, maka dalam hal ini pengusaha telah melanggar ketentuan dari peraturan.

Kemudian upah pokok pada saat melakukan pekerjaan, pengusaha harus membayarkan kepada tenaga kerja upah tambahan apabila mereka mengerjakan pekerjaan lembur atau bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan.

Adapun hasil keterangan yang penulis dapatkan daripada hasil kuesioner yang penulis sebar untuk responden yang terdiri dari seluruh tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru, yang mana penulis mengajukan pertanyaan :

Kemudian mengenai upah tambahan apabila tenaga kerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru melakukan pekerjaan lembur, dan hasil dari keterangan responden yang terdiri dari pekerja kontrak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru dari penyebaran kuesioner yang penulis bagikan, yang mana penulis mengajukan pertanyaan ?

Menurut Bapak/Ibu, apakah mendapatkan upah tambahan apabila melakukan pekerjaan lembur ?

Tabel III.10

Tanggapan Responden Tentang Pemberian Upah Tambahan di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru Kepada Tenaga Kerja Kontrak.

| No. | Jawaban Responden | Jumlah | Persentase % |
|-----|-------------------|--------|--------------|
| 1. | Ada | 0 | 0 |
| 2. | Tidak Ada | 10 | 100 % |
| 3. | Tidak Tahu | 0 | 0 |
| | Jumlah | 10 | 100 % |

Sumber : Data Olahan, Bulan Juli 2019

Dari tabel diatas mengenai apakah ada upah tambahan apabila tenaga kerja kontrak melaksanakan pekerjaan lembur, dari keseluruhan 10 (sepuluh) tenaga kerja kontrak atau 100 % (seratus persen) responden memberikan keterangan bahwa tidak ada upah tambahan apabila tenaga kerja kontrak melakukan suatu pekerjaan lembur ataupun bekerja lebih dari waktu yang ditentukan. Para pekerja yang melaksanakan pekerjaannya lebih dari 8 (delapan) jam bekerja, seharusnya dalam sehari tersebut dinyatakan sebagai waktu lembur dan upahnya pun harus diberikan karena pekerja kontrak tersebut telah melewati waktu dari 8 (delapan) jam bekerja.

Menurut keterangan Direktur Utama PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru dari hasil wawancara dengan penulis bahwa apabila tenaga kerja kontrak

melakukan suatu pekerjaan lembur, maka pihak perusahaan akan memberikan upah tetapi bukan berupa uang melainkan berupa makanan untuk setiap tenaga kerja kontrak yang melakukan suatu pekerjaan lembur.

Didalam perjanjian kerja terdapat salah satunya mencangkup mengenai waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja yang mana waktu kerjanya diatur didalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mana para tenaga kerja diberikan waktu kerja selama 7 (tujuh) jam didalam 1 (satu) hari dan 45 (empat puluh lima) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam dalam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam untuk 1 (satu) minggu dalam waktu bekerja selama 5 (lima) hari kerja didalam 1 (satu) minggu, yang dimana waktu kerja yang terdapat didalam Undang-Undang tersebut telah diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan Pasal Pengupahan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 3 Ayat (2) huruf b dan Pasal 33 yaitu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan termasuk pengupahan upah pekerjaan lembur, dan upah lembur tersebut wajib dibayarkan oleh pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja lebih dari waktu kerja.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Kontrak Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru dapatlah diambil kesimpulan yaitu :

1. Perlindungan hukum yang dilakukan PT. Mitra Ideal Consultant terhadap pekerjaanya secara umum adalah belum terlaksana secara maksimal dikarenakan pembayaran upah oleh pihak PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru belum sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan setiap tenaga kerja berhak menerima upah minimal sesuai dengan ketentuan upah minimum yang ada di setiap provinsi masing-masing. Dimana Upah Minimum di Kota Pekanbaru (UMK) pada Tahun 2019 adalah sebesar Rp.2.762.852 sedangkan upah yang diterima tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru tersebut jumlahnya dibawah dari Upah Minimum Kota Pekanbaru.
2. Bentuk hambatan tentang pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak di PT Mitra Ideal Consultant Pekanbaru adalah kurangnya danadi perusahaan untuk membayarkan upah tenaga kerja kontrak sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru (UMK). Serta kurangnya kesadaran hukum

tenaga kerja kontrak mengenai peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

B. Saran

Berdasarkan dari persoalan-persoalan yang di bahas didalam penelitian ini, makanya penulis memberikan saran-saran yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pembayaran upah bagi tenaga kerja kontrak belum terlaksana secara maksimal. Para pengusaha sebaiknya membayarkan upah kepada seluruh tenaga kerja kontrak yang sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota Pekanbaru dan memberikan upah sesuai dengan tanggal yang disebutkan di dalam perjanjian kerja. Serta para pengusaha ataupun perusahaan diharapkan agar lebih memaksimalkan mengenai pembayaran upah serta mementingkan kepentingan dari para tenaga kerja demi terciptanya pekerjaan yang baik serta demi mewujudkan cita-cita perusahaan. Serta diharapkan pemerintah agar lebih menegaskan, dan memperketat serta memaksimalkan sosialisasi mengenai pelaksanaan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan kepada para pengusaha atau perusahaan dan para tenaga kerjanya.
2. Berkaitan mengenai apa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pembayaran upah terhadap tenaga kerja kontrak di perusahaan tersebut, sebaiknya dari pihak perusahaan melakukan perhitungan maupun membayarkan upah terhadap upah pokok yang sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru (UMK) yang sudah ditetapkan oleh pemerintah,

untuk membayarkan upah lembur para tenaga kerja kontrak, kemudian diharapkan agar perusahaan tidak membayarkan upah secara bertahap serta diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dari para tenaga kerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-buku

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Achmad S Ruky, *Managemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Arifin & Didik J. Rachbini, *Ekonomi Politik Kebijakan Publik*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2001.
- Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.
- Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Bambang Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Budiono Abdul R, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2011.
- Carl S Warren, *Pengantar Akuntansi, Edisi Dua Puluh Satu*, Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Charlie Rudyat, *Kamus Hukum*, Pustaka Mahardika.

- CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai pustaka, Jakarta, 1999.
- Djumadi, *Hubungan Perburuhan Perjanjian Kerja*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999.
- Imam Supomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak*. Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Koesparmono Irsan & Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007.
- Mansyur Sangkala, *Pedoman Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Untuk Pelaksanaan Hubungan Industrial Di Indonesia*, Jakarta, 1993.
- Masri Singarimbun, & Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survai*, PT Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 1995.
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Visimedia, Jakarta, 2001.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2008.
- Rocky Marbun, *Jangan Mau di PHK begitu saja*, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Sendjung H. Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Soerdarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009.
- Soerjono Soekanto, S. *Penelitian Hukum Normatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Tisnanta, *Hukum Tenaga Kerja*, PKKPUU Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2013.

W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Bali Pustaka, Jakarta, 1976.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

B. Artikel / Jurnal

Fithriatus S, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, UIR Law Review, Vol. 01 No. 02 Tahun 2013, hlm. 121.

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. UIR Law Review, Vol. 01 No. 01 Tahun 2017, hlm. 88.

Gunawan Widjaja, *Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas, Proporsionalitas, Pengembangan Hukum Bisnis*, Tahun 2010, hlm. 52.

Lis Julianti, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia*, Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1 Tahun 2015.

Thamrin S, *Analisis Hukum Terhadap Penetapan Upah Minimum Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Vol. 01 No. 01 Tahun 2017 hal 291. <http://repository.uir.ac.id/15051/11.pdf>.

Thamrin S, *Analisis Hukum Pelaksanaan Tugas Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Tahun 2017. <http://repository.uir.ac.id/1503/1/6.pdf>.

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

Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, Alaf Riau*, No. 01 Tahun 2017. <http://repository.uir.ac.id/1507/1/14.pdf>.

Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman, *Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, *Asian Journal Of Environment History And Heritage*, Vol. 03 No. 01 Tahun 2019. <https://spaj.ukm.my/ajehh/index.php/ajehh/article/download/113/173>.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup yang Layak.

Peraturan Pemerintah Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1997 Tentang Upah Minimum Regional.

Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts. 949/IX/2018 Tentang Upah Minimum Kota/Kabupaten.

D. Internet

<https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-riau>
diakses tanggal 30 Oktober 2019 Jam 19.13 Wib.

