

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintahan secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintahan belum optimal dan masih sangat memprihatinkan<sup>1</sup> sehingga masih banyak pekerja/buruh yang masih belum mendapatkan haknya.

Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja/buruh selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundangan-undangan. Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya

---

<sup>1</sup> Arian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 142.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja<sup>2</sup>

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua. Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, yaitu harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya atau dengan kata lain pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa.

Menurut pasal 1 ayat (1) peraturan pemerintahan tentang pengupahan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, sepakat, atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah merupakan satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Secara psikologis upah juga

<sup>2</sup>Lalu Husni, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Rrafindo Persada, 2008), h .154.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja atau buruh. Di lain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah di suatu pihak untuk tetap menjamin terpenuhi kehidupan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, meningkatkan produktifitas pekerja atau buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat.

Upah bukan saja mempunyai fungsi ekonomis, yaitu sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan, tetapi juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi insentif atau pendorong bagi pekerja/buruh untuk bekerja produktif. Pengusaha umumnya dapat memenuhi harapan pekerja/buruh mengenai peningkatan upah serta perbaikan tunjangan dan fasilitas.

Apabila pekerja/buruh dapat memberikan kontribusi lebih besar dan sebanding. Sebagaimana dikemukakan di atas, semua komponen penghasilan termasuk upah bagi pekerja/buruh menjadi komponen biaya bagi pengusaha. Tambahan upah atau tambahan tunjangan bagi pekerja/buruh menjadi tambahan biaya bagi pengusaha. Pengusaha dapat memberikan tambahan upah dan/atau tunjangan bagi pekerja/buruh hanya bila dia yakin bahwa pekerja/buruh dapat memberikan peningkatan produktivitas dengan tambahan nilai yang lebih besar dari tambahan upah dan/atau tunjangan yang diterimanya. Dengan kata lain, setiap peningkatan upah dan tunjangan perlu diikuti dengan produktivitas pekerja/buruh secara proporsional.

Agar terpenuhnya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja atau buruh harus memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial yang meliputi makanan,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh beserta keluarganya.

Untuk peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan Upah minimum, dan pengenaan denda dalam Peraturan Pemerintah diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh. Peraturan Pemerintah ini pada hakekatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

Upah oleh pengusaha kepada pekerja/buruh telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pembayaran upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh. Di dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada pasal 18 ayat (1) menyatakan bahwa : “Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.”

Dalam Peraturan Pemerintah itu disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk

- a. Upah Minimum
- b. Upah Kerja Lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karna berhalangan
- d. Upah tidak Masuk kerja karna melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karna melakukan waktu hak istirahat kerjanya
- f. Bntuk dan cara pembayaran Upah
- g. Denda dan potongan Upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Dalam hal komponen Upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Upah sebagai mana yang dimaksud diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, bunyi pasal 5 ayat 4 Peraturan-pemerintah.

Adapun bonus sebagaimana yang dimaksud dapat diberikan oleh pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan perusahaan, yang penepatannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peraturan-pemerintah ini juga menjelaskan, setiap pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

CV ZAFIRA TEKNIK adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Folding Gate, Plat Press/Pintu Lipat, Stainless Steel, Besi Hitam, Pagar Knopi, Tralis, dan Balkon sehingga banyak pelanggan yang datang ke CV ZAFIRA TEKNIK ini untuk meminta membuat berbagai macam pesanan antara lain: Plat Press/Pintu Lipat, Stainless Steel, Besi Hitam, Pagar Knopi, Tralis, dan Balkon. Dalam memenuhi semua pesanan pelanggan tersebut, CV ZAFIRA TEKNIK memiliki beberapa karyawan untuk mengerjakan semua pesanan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut tentunya timbul hak dan kewajiban antara CV Zafira Teknik dengan karyawannya, salah satunya pemberian upah kepada karyawan tepat pada waktunya. Tetapi kenyataan pihak cv Zafira teknik tidak melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya.

Berdasarkan surat perjanjian kerja antara pimpinan perusahaan CV ZAFIRA TEKNIK Bapak Amril dan beberapa Pekerja, bahwa pembayaran upah kerja dilakukan pada setiap akhir bulannya, namun di dalam surat perjanjian tersebut tidak dicantumkan dengan jelas tanggal berapa tepatnya pembayaran upah itu dilaksanakan. Untuk itu penulis langsung menanyakan mengenai hal ini kepada pimpinan perusahaan CV ZAFIRA TEKNIK Bapak Amril, beliau mengatakan bahwa pembayaran upah pekerja dilaksanakan pada tanggal 28 setiap bulannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Akan tetapi, berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan tanggal 23 Septeber 2016 pembayaran upah dibayarkan tidak tepat pada waktu yang diperjanjikan. Akan tetapi pihak perusahaan membayar upah pekerja sekitar seminggu bahkan lewat dari tanggal yang telah diperjanjikan dalam surat perjanjian kerja tersebut.

Hal ini tentunya telah melanggar ketentuan pada pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan di atas. Mengenai keterlambatan pembayaran upah ini, di dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Upah pada Pasal 55 ayat (1) yang berbunyi:<sup>3</sup>

- a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
- c. Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

<sup>3</sup> Peraturan pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 Tentang *Perlindungan Upah*

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Para pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah terkadang sangat di rugikan dan di perlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja yang memperlakukan para pekerja/buruh-buruhnya secara semena-mena. Ada kalanya kemampuan pengusaha yang sangat terbatas menjadi kendala yang cukup berat terhadap pembentukan hak dan kewajiban dari pengusaha dan buruh, pada kasus semacam ini menjadikan hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh menjadi suatu realita yang sangat dilematis.

Upah sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Sesuai dengan pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diatas, pihak perusahaan yang telat membayar upah pekerja selama  $\pm$  seminggu seharusnya membayar gaji pekerja ditambah dengan denda sebesar 5% dari gaji pekerja tersebut. Akan tetapi, berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan pihak perusahaan hanya membayar upah pokok tanpa menambah uang denda atas keterlambatan pembayaran upah pekerja. Hal ini telah melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Tentunya mengenai pembayaran upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karna upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja/buruh, mengenai keterlambatan pembayaran upah ini akan merugikan pekerja tersebut, dampak lebih lanjutnya akan menurunkan semangat kinerja pekerja tersebut.

Pada kasus CV ZAFIRA TEKNIK pihak perusahaan telah terlambat dalam pembayaran upah pekerja/buruh sehingga seharusnya perusahaan mendapat sanksi dari dinas ketenagakerjaan yang terkait untuk membayar denda keterlambatan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembayaran upah sesuai ketentuan dalam Peraturan-Pemerintah No.78 Tahun 2005 tentang Pengupahan.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai keterlambatan upah pekerja yang berjudul “**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH DI CV ZAFIRA TEKNIK BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN**”

**B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi penelitian ini pada pembahasan terhadap keterlambatan pemberian upah pekerja di CV ZAFIRA TEKNIK

**C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan pembayaran upah terhadap pekerja/buruh di CV Zafira Teknik?
2. Apa Faktor-Faktor Keterlambatan Pembayaran Upah Terhadap Pekerja/buruh Di CV Zafira Teknik?
3. Bagaimana Tinjauan Yuridis Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah di CV Zafira Teknik?

**D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pembayaran upah terhadap pekerja/buruh di CV Zafira Teknik.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

2. Untuk mengetahui Faktor-Faktor Keterlambatan Pembayaran Upah Terhadap Pekerja/buruh di CV Zafira Teknik.
3. Untuk mengetahui Tinjauan Yuridis Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah di CV Zafira Teknik.

Sedangkan, manfaat yang diharapkan penulis dari hasil penelitian ini yaitu antara lain:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh para akademisi sebagai acuan serta pelengkap dalam rangka mempelajari ilmu hukum, khususnya hukum bisnis.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pembayaran upah tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah di perjanjikan. Sehingga permasalahan yang mungkin timbul sebagai akibat dilaksanakannya pembayaran upah tersebut dapat dikurangi.

## **E. METODE PENELITIAN**

Metode merupakan suatu cara yang digunakan untuk mencari informasi secara terencana dan sistematis. Untuk dapat menjawab permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum sosiologis yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk membuka jalan bagi peneliti untuk mengadakan penelitian atau kajian yang mendalam.<sup>4</sup> Dalam hal ini literatur-literatur yang digunakan adalah literatur-literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini, salah satunya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan bagaimana evektifitas pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjiakn antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan pasal 18 ayat (1) Peraturan-Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah CV ZAFIRA TEKNIK FOLDING GATE JAKARTA jl seroja No.55 Soekarno Hatta (Arengka) Pekanbaru Riau Alasannya pihak Perusahaan kurang memperhatikan mengenai pembayaran upah.

## 3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah pimpinan CV ZAFIRA TEKNIK serta pekerja/buruh CV ZAFIRA TEKNIK, sedangkan yang menjadi objek penelitian

<sup>4</sup>SoerjonoSoekanto, *PengantarPenelitianHukum*, (Jakarta:UI, 1982), h.52.

adalah kelalaian pembayaran upah oleh pimpinan CV ZAFIRA TEKNIK dengan Pekerja/Buruh

#### 4. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan salah satu faktor indikasi menentukan objek yang akan diteliti. Populasi atau *universe* adalah keseluruhan unit atau manusia (dapat juga berbentuk gejala, atau peristiwa) yang mempunyai ciri-ciri yang sama.<sup>5</sup> Adapun yang menjadi populasi adalah:

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
- b. Pimpinan CV ZAFIRA TEKNIK.
- c. Pekerja/Buruh CV ZAFIRA TEKNIK yang berjumlah 14 orang

Sampel yaitu bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya.<sup>6</sup>

Untuk penelitian ini, penulis menggunakan sampel yang penulis ambil dengan metode total sampling, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel I.1  
Populasi dan Sampel

NO	NAMA	POPULASI	SAMPEL	PERSENTASE
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1	1	100 %
2	Pimpinan CV ZAFIRA TEKNIK	1	1	100 %
3	Pekerja/Buruh	14	14	100 %
	JUMLAH	16	16	

Sumber: Data lapangan 2016.

<sup>5</sup> Amiruddin Dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PTRajaGrafindo Persada, 2004), h. 95.

<sup>6</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 79.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Sumber Data

Adapun jenis sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, sumber data primer penelitiannya adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara wawancara. Responden yang akan diwawancarai yaitu :
  - a. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
  - b. Pimpinan CV ZAFIRA TEKNIK.
  - c. Pekerja/Buruh CV ZAFIRA TEKNIK yang berjumlah 14 orang
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai literatur yang ada dipergustakaan dalam upaya mendukung terhadap sumber data primer, seperti buku yang berhubungan dengan peraturan-peraturan khususnya yang menyangkut dengan upah.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Guna mempermudah dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang dipergunakan :

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara melalui proses pengamatan langsung melalui gejala atau fenomena yang terjadi dilapangan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Wawancara situasi peran antar-pribadi bertatap-muka (*face-to-face*), ketika seseorang – yakni pewawancara – mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawabanyang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang responden.
- c. Angket, yaitu mengajukan sejumlah pertanyaan kepada pekerja/buruh tentang permasalahan yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan, cara ini dilakukan untuk mencari data atau informasi membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia dipergustakaan.

## 7. Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses untuk menafsirkan atau memaknai suatu data. Data yang diperoleh di lapangan diolah terlebih dahulu, diperiksa dan diteliti agar data tersebut dapat disajikan secara sistematis sesuai dengan aspek yang diteliti. Analisa data yang digunakan adalah analisa data kualitatif. Analisa data kualitatif adalah analisis yang dilakukan dengan cara menilai data yang telah disajikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli dan logika, sehingga dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan masalah yang diteliti. Kemudian penulis menarik kesimpulan dari penelitian ini secara deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari ketentuan-ketentuan yang bersifat umum kepada ketentuan yang bersifat khusus.

## F. Sistematika Penulisan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menyajikan dan memakai sistematika V BAB yaitu :

- BAB I** : Merupakan bab pendahuluan yang berisikan uraian tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan metode penelitian.
- BAB II** : Merupakan bab yang mengkaji Tinjauan Lokasi Penelitian tentang Pimpinan CV ZAFIRA TEKNIK.
- BAB III** : Merupakan bab yang mengkaji tentang Tinjauan Teoritis mengenai, Pengertian ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Pengertian Hukum Perburuhan, dan Upah.
- BAB IV** : Merupakan bab yang berisi pembahasan hasil penelitian mengenai Perlindungan hukum terhadap keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh atas kelalaian pimpinan CV ZAFIRA TEKNIK.
- BAB V** : Merupakan bab Penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**