

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.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹ Hal ini berarti menjadi tugas kita bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.²

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.³

¹ Undang-Undang Dasar 1945

² Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), h. 19

³ *Ibid.*,

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 Pasal 3 dan Pasal 57 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan telah diatur secara lengkap mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan dalam rangka kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh serta mengatur hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak (pekerja/buruh dan pengusaha). Gambaran secara umum dapat dilihat bahwa apa yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, tidak jauh berbeda dengan materi pokok mengenai pengupahan yang diatur dalam Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.⁴

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.⁵

Didalam prakteknya ketentuan penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam peraturan diatas akhirnya memunculkan pula istilah *outsourcing*. Untuk memudahkan penjelasan mengenai istilah *outsourcing* penulis akan memberikan ilustrasi sebagai berikut: A diangkat sebagai karyawan di perusahaan X. Sebelum di angkat sebagai karyawan, antara A dan perusahaan X dibuat perjanjian kerja yang isinya menyatakan bahwa A bersedia untuk ditempatkan di perusahaan Y, disini dapat dilihat bahwa

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 143

⁵*Ibid.*, h. 217

perusahaan X adalah perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan Y adalah perusahaan pemberi kerja. Setelah perjanjian kerja antara A dan perusahaan X disepakati maka perusahaan X akan membuat perjanjian dengan perusahaan Y yang isinya bahwa perusahaan X akan mempekerjakan karyawannya di perusahaan Y terhadap penempatan tersebut, perusahaan Y membayar sejumlah dana kepada perusahaan X.

Dari ilustrasi di atas, dapat kita lihat bahwa dalam sistem *outsourcing* terdapat dua jenis perjanjian, yaitu:

1. Perjanjian kerja, antara A dengan perusahaan X
2. Perjanjian penempatan A, antara perusahaan X dan perusahaan Y.

Dengan adanya dua perjanjian terpisah tersebut, walaupun A sehari-hari bekerja di perusahaan Y, status A tetap sebagai karyawan perusahaan X. Oleh karena itu dalam sistem *outsourcing* ini pemenuhan hak-hak A (seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul) tetap merupakan tanggung jawab perusahaan X.⁶

Oleh karena itu, dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan tersebut ditentukan beberapa syarat untuk meminimalisasi dampak negatif dari sistem *outsourcing* ini. Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan pemberi kerja, agar pekerja/buruh yang bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan.

⁶ *Ibid.*, h. 218

Syarat-syarat yang wajib dipenuhi sebagai berikut:

1. Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
2. Pekerja/karyawan yang ditempatkan tidak boleh digabungkan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
3. adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga pekerja yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal standar minimum ketenagakerjaan.
4. Hubungan kerja harus dituangka dalam perjanjian secara tertulis (dua perjanjian sebagaimana yang telah disebutkan diatas), yang membuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan ketenagakerjaan.⁷

Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi, ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu Peraturan Pemerintah tentang perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁸

⁷ *Ibid.*, h. 219

⁸ *Ibid.*, h. 144

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan pemakai istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 No. 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelumnya, selama, dan sesudah masa kerja.⁹

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut sebagai “*Bule Collar*” sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014),

boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya.¹⁰

Dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangala bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relative tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan.¹¹

Pemerintah memperhatikan yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, terdiri atas:

- a. upah minimum
- b. upah kerja lembur

¹⁰ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 65

¹¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, h. 102

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.

- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. bentuk dan cara pembayaran upah
- g. denda dan potongan upah
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. upah untuk pembayaran pesangon
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Sesuai dengan GBHN dan rencana Pembangunan bidang Tenaga Kerja, maka Pemerintah telah melaksanakan program pembinaan hubungan dan perlindungan tenaga kerja, antara lain sebagai beriku. Di bidang pengupahan terdapat dua hal yang menjadi sarana, yaitu:

- a. mengusahakan agar upah terendah yang dibayar kepada para tenaga kerja, menuju kearah memenuhi kebutuhan pokok minimum pada berbagai jabatan dan sektor.
- b. sebagai bagian dari usaha pemerataan hasil pembangunan, mengusahakan agar perbedaan upah diantara berbagai jabatan dan sektor perlu dijaga agar tidak menjadi berlebihan.¹²

Berdasarkan perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a

¹² G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 9-10.

berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Walaupun dalam melakukan hubungan kerja, ada banyak kewajiban-kewajiban dari si majikan yang harus dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja tersebut adalah kewajiban si majikan untuk membayar upah pada tepat waktunya.¹³

Begitu juga penelitian yang dilakkukan oleh peneliti di CV. Era Mitra Bersama mengenai perjanjian kerja antara CV. Era Mitra Besama dengan tenaga kerja. Adapun isi dari perjanjian kerja Pasal 3 Upah atau Gaji.

“Pihak I (Pertama) wajib membayar upah atau gaji tenaga kerja dilaksanakan per-bulan dengan jumlah Rp.1.800.000,- secara Cash (langsung/tunai) dengan tanggal dan kesepakatan yang telah dilakukan oleh Pihak I (Pertama) dengan Pihak II (Kedua). Tetapi kenyataan nya upah yang di berikan kepada perusahaan ke tenaga kerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah di sepakati bersama.

Walaupun dalam melakukan hubungan kerja, ada banyak kewajiban-kewajiban dari si majikan yang harus dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja tersebut adalah kewajiban si majikan untuk membayar upah pada tepat waktunya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah di sepakati antara tenaga kerja dengan CV. Era Mitra Bersama.

¹³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: Cv. Rajawali, 1992), h. 39 .

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.

Dari uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan mengambil judul: “ **Pelaksanaan Upah Tenaga Kerja Di CV. Era Mitra Bersama di Tinjau Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .”**

B. Batasan Masalah

Agar penulisan ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan maka penulis membatasi permasalahan yang berkaitan dengan pembayaran Upah terhadap Tenaga Kerja di CV. Era Mitra Bersama berdasarkan Perjanjian Kerja yang telah disepakati di tinjau menurut Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka ada beberapa pokok masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut;

1. Bagaimana Pelaksanaan Upah Tenaga Kerja di CV. Era Mitra Bersama?
2. Apakah CV. Era Mitra Bersama telah memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan:

1. untuk mengetahui Pelaksanaan Upah Tenaga Kerja di CV. Era Mitra Bersama.
2. untuk mengetahui Apakah CV. Era Mitra Bersama telah memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja.

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.

Adapun manfaat dari penelitian yaitu:

1. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat sebagai penambah ilmu pengetahuan terutama berkenaan Pelaksanaan upah tenaga kerja di CV. Era Mitra Bersama.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan sebagai masukan bagi CV. Era Mitra Bersama Kota Pekanbaru mengenai pelaksanaan perjanjian khususnya mengenai upah Tenaga Kerja yang diberikan oleh CV. Era Mitra Bersama kepada Tenaga Kerja.
3. menambah pengetahuan penulis dalam bidang hukum perjanjian kerja khususnya upah Tenaga Kerja. sekaligus hendaknya dapat memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam mengembangkan disiplin ilmu hukum bisnis dalam hal perjanjian dan disiplin ilmu lainnya dengan cara melakukan penelitian.

E. Metode Penelitian

Seperti halnya penelitian ilmiah lainnya, dalam penelitian ini penulis juga menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat jenisnya, maka penelitian ini dapat digolongkan kepada penelitian hukum sosiologis, yaitu penelitian yang langsung dilakukan pada lokasi atau tempat penelitian.

Hambatan dalam perjanjian serta pelaksanaan pembayaran upah tenaga kerja di Cv. Era Mitra Bersama, yang di sajikan dalam bentuk penyajian data dan didukung oleh sejumlah data yang di kumpulkan dengan menggunakan wawancara.

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.

Sedangkan bila dilihat dari sifat, penelitian ini adalah deskriptif yaitu untuk memberi gambaran secara lengkap dan jelas tentang pemberian Upah Tenaga Kerja oleh CV. Era Mitra Bersama Kota Pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru, yakni pada CV. Era Mitra Bersama yang terletak di Jl. Arjuna No. 129A Pekanbaru, Kelurahan Labu Baru Timur, Kecamatan Payung Sekaki. Adapun alasan penulis mengambil lokasi ini adalah di duga CV. Era Mitra Bersama tidak memberikan sepenuhnya gaji karyawan dengan perjanjian kerja yang telah di sepakati bersama, oleh karena itu penulis ingin melihat lebih jauh masalah gaji yang tidak sepenuhnya dibayar oleh CV. Era Mitra Bersama.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja pada CV. Era Mitra Bersama, sebanyak 30 Orang. Penulis mengambil 100% dari jumlah populasi yang menjadi sampel penelitian seluruh jumlah karyawan yaitu 30 orang dari populasi yang di jadikan sampel penelitian. Kemudian ditambah dengan Pimpinan CV. Era Mitra Bersama satu Orang. Pengambilan sampel tersebut dengan menggunakan metode Total sampling, artinya teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, alasan mengambil total sampling, jumlah populasi yang kurang dari seratus seluruh populasi di jadikan sampel penelitian semuanya.

Tabel 1.1
Daftar Populasi dan Sampel

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Pimpinan Perusahaan	1	1	3%
2.	Karyawan Toko	29	29	97%
	Jumlah	30	30	100%

4. Data dan Sumber Data

Data yang diperoleh tersebut dapat dibagi 3 (tiga) jenis yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari responden di lapangan dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa wawancara sehubungan dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan guna mendapatkan teori-teori berupa perUndang-undangan, buku-buku serta pendapat para ahli berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.
- c. Data Tersier, yaitu data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum Primer maupun bahan hukum Sekunder, seperti kamus besar bahasa Indonesia dan kamus hukum.¹⁴

5. Metode Pengumpulan Data

¹⁴ Zainuddi Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 47

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, adalah:

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan mengamati langsung dilapangan. Proses ini berlangsung pengamatan yang meliputi, melihat, merekam, menghitung, mengukur, mencatat kejadian yang ada pada CV. Era Mitra Bersama Kota Pekanbaru.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan teknik wawancara serta langsung dengan responden. Dalam melakukan wawancara penulis berpedoman kepada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan, wawancara ini dilakukan terhadap Pimpinan CV. Era Mitra Bersama dengan tenaga kerja di CV. Era Mitra Bersama.
- c. Angket, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kepada pekerja yang menerima upah dari CV. Era Mitra Bersama Kota Pekanbaru.
- d. Studi Pustaka, yaitu yang dilakukan dengan cara mencari, mempelajari dan memahami peraturan perUndang-undangan, doktrin-doktrin dan data-data sekunder lain berkaitan dengan masalah yang diteliti.

6. Analisis Data

Setelah penulis memperoleh data dari wawancara maka data tersebut dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk uraian kalimat melalui pendekatan kuantitatif, kemudian dilakukan analisa (pembahasan) dengan cara membandingkan teori-teori hukum dan pendapat para ahli disamping pendapat penulis sendiri. Akhirnya penulis menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus kemudian mengarah kepada yang bersifat umum dengan menggunakan metode induktif.

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.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan melalui sistematika sebagai berikut:

- BAB I** : Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan.
- BAB II** : Gambaran umum lokasi penelitian, berisikan tentang sejarah CV. Era Mitra Bersama, maksud dan tujuan CV. Era Mitra Bersama, struktur organisasi CV. Era Mitra Bersama, uraian dan tugas di CV. Era Mitra Bersama.
- BAB III** : Tinjauan teoritis, pengertian perjajian kerja, pengertian upah dan gaji, pengertian pekerja, pengertian ketenagakerjaan, tinjauan umum hubungan kerja.
- BAB IV** : Hasil penelitian dan pembahasan, dalam hal ini akan dibahas tentang, Pelaksanaan Upah Tenaga Kerja di CV. Era Mitra Bersama, Apakah CV. Era Mitra Bersama telah memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja.
- BAB V** : Penutup, berisi kesimpulan dan saran.