



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.



**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI
KETENAGAKERJAAN NOMOR 1 TAHUN 2017 TENTANG
STRUKTUR DAN SKALA UPAH PADA PT. SUMBER TANI
JAYA DI DESA BALAM MERAH KECAMATAN BUNUT
KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (SH)*



OLEH

ERFAN RHOMALIS

NIM. 11327105395

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2019

PERSETUJUAN

Skripsi Dengan Judul “ Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah Pada PT.Sumber Tani Jaya di Desa Balam Merah Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan” yang di tulis oleh:

Nama : Erfan Rhomalis

NIM : 11327105395

Program studi : Ilmu Hukum

Dapat di Terima dan di Setujui Untuk di Ujikan Dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 15 juli 2019

Pembimbing skripsi

H.Mohd.Kastulani,SH.,MH

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



UIN SUSKA RIAU

PENGESAHAN

keputusan dengan judul **IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KETENAGA KERJAAN
KOMOR TAHUN 2017 TENTANG STRUKTUR DAN SKALA UPAH PADA PERSEROAN
PERATAS (PT) SUMBER TANI JAYA DESA BALAM MERAH KECAMATAN BUNUT
KABUPATEN PELALAWAN** yang ditulis oleh :

Nama : Erfan Rhomaalis
NIM : 11327105395
Program Studi : Ilmu Hukum

Telaha telah munaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Selasa, 27 Agustus 2019
Waktu : 08.00 Wib
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas
Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selasa, September 2019

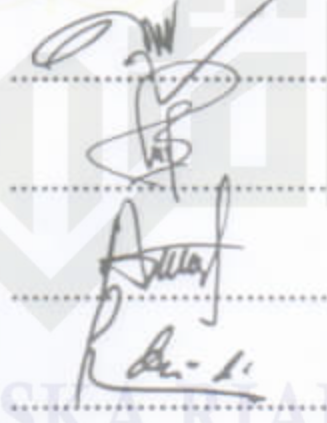
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
 H. Maghfirah, MA

Sekretaris
 A. Nurhili, M.Si

Penguji I
 A. Arisman, M.Sy

Penguji II
 Novelly Dyina Dahen, SH.,MH



UIN SUSKA RIAU

Mengetahui :

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag

NIP. 19580712 198603 1 005

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang 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. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Erfan Rhomalis (2019): *Implementasi peraturan menteri ketenagakerjaan no1 tahun 2017 tentang struktur dan skala upah pada Perseroan Terbatas sumber tani jaya di desa balam merah kecamatan bunut kabupaten pelalawan*

Dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah disebutkan bahwa, "Struktur dan Skala Upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Namun hal tersebut belum dilakukan pada PT.Sumber Tani Jaya di Desa Balam Merah kecamatan bunut kabupaten pelalawan yang bergerak di bidang perkebunan dan pabrik sawit yang banyak mempekerjakan pekerja dari berbagai tempat dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan belum melakukan struktur dan skala upah yang ditentukan oleh menteri tenaga kerja. Hal ini seharusnya penting dilakukan agar memberikan kepuasan terhadap pekerja dengan penghasilan yang sesuai dengan beban tugas yang dilakukan pekerja tersebut.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT.Sumber Tani Jaya di Desa Balam Merah kecamatan bunut kabupaten pelalawan, serta apa kendala dalam penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT.Sumber Tani Jaya di Desa Balam Merah kecamatan bunut kabupaten pelalawan

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis sosiologis atau empiris yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan, atau terhadap masyarakat. Dalam hal ini tentunya pihak-pihak yang berhubungan dengan penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT.Sumber Tani Jaya di Desa Balam Merah kecamatan bunut kabupaten pelalawan. Sedangkan dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah bersifat deskriptif, artinya memberikan gambaran yang jelas mengenai penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa, penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah, belum dapat dilakukan karena pihak perusahaan memberikan gaji atau upah kepada pekerja masih di bawah angka tiga juta, sedangkan menurut peraturan menteri untuk pekerja perkebunan tersebut setara dengan tukang kayu yakni diatas tiga juta rupiah. Oleh karena itu perusahaan belum melaksanakan Pasal 2 ayat (1) peraturan menteri tersebut, bahwa perusahaan wajib membuat struktur dan skala upah, dan memberitahukannya secara terbuka kepada seluruh pekerja sebagaimana

dijelaskan dalam Pasal 8 ayat (1) peraturan menteri tersebut, namun pihak perusahaan belum melakukannya.

Kata kunci : Struktur,Skala Upah dan Impelementasi



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.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada Penulis. Akhirnya penulis berhasil menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam buat teladan ummat sepanjang masa, Nabi Muhammad saw yang telah berjasa besar dengan segenap pengorbanan, beliau berhasil mengantarkan ummat manusia kejalan yang diridhoi Allah swt.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Suska Riau. Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara Moril maupun Materil yang sangat berharga. Oleh karena itu selayaknya penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga tercinta, teruntuk kedua orang tuaku Ayahanda Jamaludin, Ibunda Elinda Putri serta kakak Yusmanita SE, adik Dina Rhamayana, dan tak terkecuali untuk abang ipar Suryadi Ahmad yang tak henti – hentinya memotivasi dan menyemagatiku setiap saat serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, terima kasih untuk semuanya.
2. Bapak Rektor UIN Suska Riau, Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M,Ag, Bapak Wakil Rektor I UIN Suska Riau, Dr. Drs H.Suryan A. Jamrah, MA dan Bapak Wakil Rektor II UIN Suska Riau, Dr. H.Promadi, M.pd yang

telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di UIN Suska Riau dan beserta jajarannya.

3. Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, wakil dekan I Bapak Dr.Drs. Heri Sunandar,MCL wakil dekan II Bapak Dr.Wahidin,S.Ag., M.Ag dan wakil dekan III Bapak Dr.H. Maghfirah, M.A beserta jajarannya yang telah mempermudah proses Penyelesaian Skripsi ini.
4. Ketua Jurusan Ilmu Hukum Bapak Firdaus, SH.MH dan skrekretaris ilmu hukum Bapak Muslim,S.Ag.,SH.,M.Hum serta staf Jurusan Ilmu Hukum, yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak H.M. Kastulani, SH.MH yang telah memberikan bimbingan, arahan dan kemudahan selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Rahman Alwi. S.Ag selaku penesehat akademis yang selalu memberikan masukan dan syaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak /Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Sehingga penulis bisa seperti ini mengerti apa yang belum penulis mengerti. Semua ilmu yang telah diberikan sangat berarti dan berharga demi kesuksesan penulis dimasa mendatang.
8. Seluruh staf akademik dan tata usaha fakultas syariah dan hukum uin suska riau yang turut membantu penulis dalam mengurus surat-surat untuk keperluan penulis.

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.

9. Kepada semua sahabat-sahabatku, team Kuliah Kerja Nyata (KKN) sahabat berasa keluarga dan grup pejuang togah. Dan lain – lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu perstu yang kecil tak dihimbau nama dan yang besar tak di himbau gelar yang telah memberikan motivasi,semangat dan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga Allah swt menerima amal kebaikan mereka dan membalasnya dengan kebaikan yang jauh lebih baik. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan bisa menambah khasanah ilmu pengetahuan. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Oktober 2018

ERFAN RHOMALIS
NIM : 11327105395

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.

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Metode Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan	12

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Pelalawan.....	14
B. Profil PT. Sumber Tani Jaya	16
C. Bidang Usaha PT. Sumber Tani Jaya	19
D. Jenis Produksi PT.Sumber Tani Jaya	19
E. Tata Kelola Perusahaan	20

BAB III : TINJAUAN PUSTAKA

A. Ketenagakerjaan	29
B. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan	34
C. Kewajiban pengusaha	37
D. Upah	40
E. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja	44

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 satu 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 IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah	47
B. Kendala dalam Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah	57

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

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. 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

Setiap pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah yang layak, karena mereka telah memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945 dijelaskan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari ketentuan UUD tersebut dapat dipahami bahwa, setiap pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan standar kebutuhan hidupnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang berkerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal adapula buruh ataupun pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹

Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “Untuk mewujudkan penghasilan yang

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*,(Jakarta:Raja Grafindo Persada,2012) h.45

memenuhi penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”.

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial-politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu harus dibangun pelatihan kerja, sistem informasi pasar kerja dan sistem antarkerja, baik secara lokal dan antar daerah, maupun ke luar negeri.²

Di samping itu masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multi dimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks.³

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.⁴ Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992

²Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2009), h.5

³*Ibid.*

⁴Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993), h.96

Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”. Dalam Pasal 6 ayat (1) yang menjadi ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Terhadap pekerja tersebut oleh perusahaan harus diberikan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian dalam Pasal 99 ayat (1) dinyatakan, bahwa “Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.⁵

Ketentuan tersebut menggambarkan bahwa, pihak pengusaha atau perusahaan harus memenuhi hak yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Tentunya pihak perusahaan berharap agar para pekerja tersebut dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal angka 14 memberikan pengertian yakni: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Tenaga kerja atau pekerja merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan, karena ujung tombak kemajuan dari perusahaan tersebut terletak pada pekerjaannya. Oleh karena itu setiap pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan

⁵*Ibid.*

pekerjanya, dengan cara memberikan penghasilan yang memuaskan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hal tersebut.

Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah disebutkan bahwa, “Struktur dan Skala Upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Pasal 4 ayat (1) Permenaker tersebut juga disebutkan bahwa, Penyusunan Struktur dan Skala Upah dapat menggunakan tahapan:

- a. Analisa jabatan;
- b. Evaluasi jabatan; dan
- c. Penentuan struktur dan Skala Upah.

Ketentuan tersebut di atas perlu dilihat penerapannya pada perusahaan PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah, karena saat ini banyak pekerja yang mengeluh dengan penghasilan yang kecil dan tidak memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan dalam aturan yang dibuat oleh pemerintah melalui menteri tenaga kerja telah menentukan struktur dan skala upah yang harus diterapkan pada perusahaan.

Struktur dan skala upah yang dimaksud adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan.⁶

⁶Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah.

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

Lampiran dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah disebutkan bahwa, langkah-langkah penyusunan struktur dan skala upah dengan menggunakan metode rangking sederhana sesuai dengan alur sebagai berikut:

1. Langkah pertama, tentukan jabatan dan uraian tugas masing-masing jabatan.
2. Langkah kedua, buat daftar jabatan dan urutkan jabatan tersebut berdasarkan uraian tugasnya dari yang termudah sampai dengan yang tersulit.
3. Langkah ketiga, buat tabel struktur dan skala upah yang terdiri dari kolom jabatan, golongan jabatan, upah terkecil, dan upah terbesar. Sebagaimana contoh pada tabel berikut ini.

Tabel Struktur dan Skala Upah
Sesuai Golongan Jabatan

Jabatan	Golongan Jabatan	Upah Terkecil (Rp)	Upah Terbesar (Rp)
Pembantu Tukang	1	1.500.000,00	2.250.000,00
Tukang Batu	2	2.000.000,00	3.000.000,00
Tukang Kayu	3	2.200.000,00	3.200.000,00
Mandor	4	3.000.000,00	4.000.000,00
Arsitek	5	6.000.000,00	8.000.000,00

Sumber: Lampiran dari Permenaker Nomor 1 Tahun 2017.

Tabel di atas merupakan contoh struktur dan skala upah yang harus diterapkan pada perusahaan, agar terjadi keseimbangan antara beban tugas dengan

penghasilan yang diterima pada setiap bulan. Hal ini penting untuk memberikan rasa nyaman dan puas bagi pekerja agar pekerjaan yang dilakukannya mendapatkan hasil yang memuaskan.

Namun hal tersebut belum dilakukan pada PT. Sumber Tani Jaya di Desa Balam Merah yang bergerak di bidang perkebunan dan pabrik sawit yang banyak mempekerjakan pekerja dari berbagai tempat dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan belum melakukan struktur dan skala upah yang ditentukan oleh menteri tenaga kerja. Hal ini seharusnya penting dilakukan agar memberikan kepuasan terhadap pekerja dengan penghasilan yang sesuai dengan beban tugas yang dilakukan pekerja tersebut.

Tentunya hal ini menjadi permasalahan karena perusahaan tidak memberikan gaji atau upah sesuai dengan struktur dan skala upah yang sudah ditentukan dalam peraturan menteri tenaga kerja. Hal ini perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai penerapan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan mengenai struktur dan skala upah dalam suatu penelitian, dengan mengambil judul penelitian: “Implementasi peraturan menteri ketenagakerjaan no 01 tahun 2017 tentang srtuktur dan skala upah pada perseroan terbatas sumber tani jaya desa balam merah kecamatan bunut kabupaten pelalawan”.

B. Batasan Masalah

Untuk membatasi pembahasan dalam penelitian ini, penulis membatasi pada masalah yang berhubungan dengan penerapan struktur dan skala upah, cara dan sistem pengupahan, serta hambatan atau kendala yang dihadapi oleh

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.

perusahaan dalam menerapkan struktur dan skala upah sesuai dengan jabatan dan golongan jabatan yang ditentukan oleh perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan yang dibahas adalah:

1. Bagaimana penerapan Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah?
2. Apa kendala dalam penerapan Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah.
2. Untuk mengetahui kendala dalam penerapan Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah.

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menambah wawasan penulis di bidang Ilmu Hukum Bisnis, terutama menyangkut masalah ketenagakerjaan.
2. Sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang melakukan kajian mengenai ketenagakerjaan dan upah pada masa yang akan datang.

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.

E. Metode Penelitian

Untuk melakukan penelitian dalam rangka menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis sosiologis atau empiris yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan, atau terhadap masyarakat.⁷ Dalam hal ini tentunya pihak-pihak yang berhubungan dengan penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah. Sedangkan dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah bersifat deskriptif,⁸ artinya memberikan gambaran yang jelas mengenai penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah

2. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis melakukan penelitian di PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah. Adapun alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini adalah, bahwa perlu dilihat dan dikaji lebih lanjut mengenai penerapan struktur dan skala upah pada perusahaan PT. Sumber Tani Jaya yang mempekerjakan banyak pekerja, sehingga perlu dilihat bagaimana penerapannya, serta kendala yang dihadapi dalam penerapan struktur dan skala upah tersebut.

⁷Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hal.52

⁸*Ibid*, h.50

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pengurus perusahaan dan pekerja pada PT. Sumber Tani Jaya. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya.

4. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Hukum Primer, yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan tempat lokasi penelitian,⁹ dalam hal ini penulis memperoleh data dari pihak-pihak yang berhubungan dengan penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya.
- b. Data Hukum Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui kajian pustaka, yang terdiri dari dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya,¹⁰ yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini.
- c. Data hukum tertier, yaitu bahan hukum yang sifatnya melengkapi kedua bahan hukum di atas, seperti kamus dan ensiklopedia yang berkaitan dengan topik yang dikaji dalam penelitian ini.

⁹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.30

¹⁰ *Ibid*, h.30

5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah unit yang diteliti, yaitu dapat berupa himpunan orang, benda, kejadian, kasus-kasus, atau tempat dengan ciri atau sifat yang sama.¹¹ Sedangkan sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang ada.¹² Populasi dalam penelitian ini adalah Manajemen dan HRD berjumlah 2 orang dan staf HRD PT. Sumber Tani Jaya sebanyak 4 orang, serta pekerja pada PT. Sumber Tani Jaya berjumlah 150 orang, oleh karena jumlah pekerjacukup besar, maka penulis mengambil sampel sebesar 10% yaitu sebanyak 15 orang, dengan metode purposive sampling, artinya penulis menentukan sendiri populasi yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

NO	JENIS POPULASI	POPULASI	SAMPEL	PERSENTASE	KETERANGAN
1	Manajemen dan HRD PT. Sumber Tani Jaya	2	2	100%	Total Sampling
2	Staf HRD	4	4	100%	Total Sampling
3	Pekerja	150	15	15%	Purposive Sampling
	JUMLAH	156	21	-	-

Sumber: Data lapangan, 2018

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹¹Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h.118

¹²*Ibid*, h.119

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

a. Observasi, yaitu suatu proses melihat, mengamati dan mencermati.¹³ Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung di lapangan, untuk mendapatkan gambaran secara nyata baik terhadap subjek maupun objek penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung untuk mencapai tujuan tertentu kepada subjek penelitian, yaitu Bagian HRD dan staf pada PT. Sumber Tani Jaya.

c. Angket, yaitu daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan untuk pekerja pada PT. Sumber Tani Jaya mengenai sistem pengupahan yang diberlakukan pada perusahaan pada PT. Sumber Tani Jaya.

d. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data melalui kajian buku-buku, jurnal, dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁴

7. Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode analisis kualitatif, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis maupun secara lisan dicatat berdasarkan fakta yang ada dilapangan. Tahap yang selanjutnya adalah penarikan kesimpulan yang penulis lakukan secara deduktif, yakni menjelaskan secara jelas mengenai penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT.

¹³Haris Herdiansyah, *Metode Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), h.106

¹⁴Hajar. M, *Metode Penelitian Hukum*, (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, 2011), h.53

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.

Sumber Tani Jaya, serta menganalisa data tersebut yang kemudian diambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.¹⁵

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan penjelasan terhadap isi tulisan ini, maka penulis menggambarannya dalam sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan gambaran umum tentang sejarah singkat PT. Sumber Tani Jaya, bidang usaha PT. Sumber Tani Jaya, jenis produksi pada PT. Sumber Tani Jaya, dan struktur organisasi PT. Sumber Tani Jaya.

BAB III : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas yang menggamarkan mengenai pengertian pekerja, hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha/perusahaan.

¹⁵Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1984), h.252

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 IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah, serta kendala dalam penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan 8 (delapan) Kabupaten/Kota di Propinsi Riau yang diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta dan diresmikan oleh Gubernur Riau dan Operasional Pemerintahan Daerah tanggal 5 Desember 1999, salah satu di antaranya adalah Kabupaten Pelalawan. Kabupaten ini memiliki luas 12.490,42 Km² dan awal terbentuknya terdiri atas 4 kecamatan, yaitu Kecamatan Langgam, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kecamatan Bunut dan Kecamatan Kuala Kampar. Kemudian dimekarkan lagi menjadi 10 kecamatan, yakni, Kecamatan Ukui, Teluk Meranti, Pangkalan Lesung, Pelalawan, Kerumutan dan Pangkalan Kerinci.

Adapun ibukota Kabupaten Pelalawan berkedudukan di kota Pangkalan Kerinci. Sebagai salah satu kabupaten yang berasal dari pemekaran Kabupaten Kampar, saat terbentuk belum memiliki DPRD Kabupaten. Semenjak terbentuknya Kabupaten Pelalawan tahun 1999 dan menjelang terbentuknya DPRD Kabupaten Pelalawan sampai dengan terpilihnya Bupati yang definitif, Kabupaten Pelalawan dipimpin oleh Bapak Drs. Azwar AS sebagai pelaksana tugas Bupati.

Selanjutnya hasil pemilihan Bupati dan Wakil Bupati yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Pelalawan, maka pada tanggal 31 Maret 2001, dilantiklah

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.

Bupati Pelalawan Bapak T. Azmun Jaafar, SH dan Wakil Bupati Bapak Drs. Abdul Annas Badrun untuk periode masa bakti 2001-2006.

Kabupaten Pelalawan terletak di Pesisir (pantai) Timur Pulau Sumatera antara 1,25' Lintang Utara sampai 0,20' Lintang Selatan dan antara 100,42' Bujur Timur sampai 103,28' Bujur Barat dengan batas wilayah adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Sungai Apit, Kecamatan Siak Kabupaten Siak dan Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Bengkalis.
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kateman, Kecamatan Mandah, Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir dan Kecamatan Rengat, Kecamatan Pasir Penyau, Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu serta Kecamatan Kuantan Hilir, Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Kampar Kiri, Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dan Kecamatan Rumbai Kotamadya Pekanbaru.
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Selat Bading dan Selat Air Hitam Kabupaten Pelalawan.

Sedangkan jarak lurus ibu kota kecamatan yang terdekat dengan ibu kota kabupaten adalah ibu kota Kecamatan Pangkalan Kerinci 0.00 Km, sedangkan jarak terjauh adalah ibu kota Kecamatan Kuala Kampar (Teluk Dalam) yaitu 147.75 Km. Dilihat dari ketinggian beberapa daerah/kota di Kabupaten Pelalawan dari permukaan laut berkisar antara 5-40 meter, sedangkan daerah/kota yang tertinggi adalah Sorek Satu yakni 40 meter dan yang terendah adalah Teluk Dalam yakni 5 meter.

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

Kabupaten Pelalawan mencakup wilayah daratan dan sebagian lautan dengan topografi datar, bergelombang dan berbukit. Struktur tanah atau jenis tanah pada umumnya adalah PMK (Podzolik Merah Kuning) dengan bahan induk batuan endapan dan beku dan sebagian lagi jenis tanahnya Organosol dan Gleihumus dengan bahan induk aluvial. Di daerah Kabupaten Pelalawan melintas sebuah sungai besar yaitu Sungai Kampar, yang panjangnya 413.5 Km dengan kedalaman rata-rata 7,7 M dan lebar rata-rata 143 M.

Selanjutnya potensi posisi Kabupaten Pelalawan yang berada pada jalur lintas timur (jalintim), maka menjadikan Kabupaten ini sebagai Kawasan Strategis di Sumatera dan jalur ekonomi terpadat. Di samping itu Kabupaten Pelalawan berdekatan dengan daerah pengembangan Industri Batam dan Wilayah Segi Tiga Pertumbuhan (IMS-GT) serta berhadapan langsung dengan kawasan berikat Karimun-Tanjung Pinang.

Di samping letak yang strategis tersebut, daerah ini juga memiliki sumberdaya alam seperti Gas Alam di Kecamatan Langgam dan minyak bumi di Kecamatan Ukui dan Pangkalan Kuras, serta memiliki areal Perkebunan Kelapa Sawit dan Sumber Daya Laut serta daerah ini juga cukup potensial untuk dikembangkan objek wisata alam dan budaya.¹⁶

B. Profil PT. Sumber Tani Jaya

PT. Sumber Tani Jaya, merupakan Perusahaan Perkebunan Sawit yang memiliki lokasi perkebunan di daerah Riau dan Sumatera Utara. Secara efektif

¹⁶Profil Kabupaten Pelalawan, 2018



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Perusahaan beroperasi di Riau pada Tahun 2000, dengan Kantor Pusat di Pekanbaru.

Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga perusahaan tercantum dalam Akta Notaris dan disahkan melalui Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia.

Saat ini Kantor anak cabang Perusahaan berkedudukan di Pangkalan Kerinci, dengan unit - unit usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Hingga tahun 2011, Perseroan mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit Kantor Pusat, 4 Strategic Business Unit (SBU), 15 unit Kebun Inti/Plasma, 5 Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Areal yang dikelola oleh Perusahaan seluas 161.617 Ha, yang terdiri dari 87.091 Ha lahan sendiri/inti dan 74.526 Ha lahan plasma.

Visi dan misi perusahaan adalah “Menjadi Perusahaan Perkebunan Yang Tangguh, Mampu Tumbuh Dan Berkembang Dalam Persaingan Global”. Sedangkan misi dari perusahaan ini adalah “Mengelola Agro Industri Kelapa Sawit Secara Efisien Bersama Mitra, Untuk Kepentingan *Stakeholders*, Berwawasan Lingkungan, Berdasarkan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Dan Menciptakan Nilai Tambah Perusahaan Secara Berkelanjutan”.¹⁷

Falsafah perusahaan adalah “Setiap insan PT. Sumber Tani Jaya meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul”.

Dengan perusahaan adalah Motto “*Journey to excellence*” (*menuju keunggulan*). Sedangkan Nilai-Nilai Perseroan “Sinergi, Integritas, Profesional”.

¹⁷PT. Sumber Tani Jaya, Laporan Tahun 2018

Analisis *SWOT* (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*) dari

PT. Sumber Tani Jaya dapat dilihat sebagai berikut:

1. *Strengths* (kekuatan), evaluasi kekuatan perusahaan penting dilakukan, karena untuk mengetahui langkah-langkah untuk mempertahankan kekuatan yang ada, baik dari sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sarana yang tersedia.
2. *Weaknesses* (kelemahan), perusahaan sudah pasti mengalami kelemahan, karena untuk memperluas lahan dan pabrik yang ada sudah pasti banyak tantangan yang harus dihadapi yang memerlukan strategi yang perlu diperhatikan.
3. *Opportunities* (peluang), artinya perusahaan harus dapat membaca peluang ke depan untuk perkembangan perusahaan pada masa yang akan datang, seperti perluasan lahan dan pabrik untuk menampung hasil sawit masyarakat dan hasil sawit perusahaan.
4. *Threats* (ancaman), perusahaan juga dapat mengalami ancaman karena persaingan yang semakin ketat, sehingga peluang ancaman bagi perusahaan sudah pasti harus dihadapi dan dicari solusi yang terbaik, seperti penyerobotan lahan, keberatan dari masyarakat dan sebagainya.

Proses analisis *SWOT* bagi perusahaan tersebut merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi perusahaan yang perlu dikaji dan diperhatikan oleh pihak-pihak yang menjalankan perusahaan tersebut, agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuannya.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Site Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

C. Bidang Usaha PT. Sumber Tani Jaya

Sebagai salah satu Perusahaan perkebunan yang telah cukup lama bergerak di bidang perkebunan sawit, sampai saat ini Perusahaan tetap fokus pada bidang usaha andalan tersebut. Untuk meningkatkan kinerjanya, Perusahaan melakukan berbagai usaha antara lain meningkatkan volume dan kualitas produksi hasil olah minyak sawit (*CPO*), inti sawit, *Palm Kernel Oil (PKO)*, *Palm Kernel Meal (PKM)*, *Ribbed Smoked Sheet (RSS)*, dan produk lainnya. Dengan mutu hasil produksi sesuai standar nasional dan internasional diharapkan komoditi-komoditi tersebut dijual dan dipasarkan dengan hasil yang optimal. Selain itu Perusahaan melakukan efisiensi dan efektifitas di semua lini produksi termasuk didalamnya kegiatan pembukaan lahan, penanaman ulang, pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan kegiatan lainnya seperti pengembangan kebun plasma.¹⁸

D. Jenis Produksi PT. Sumber Tani Jaya

Perusahaan mengelola kebun inti dan kebun plasma berikut 12 Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dan Pabrik *Palm Kernel Oil (PKO)* dan *Palm Kernel Meal (PKM)* yang menjadi tulang punggung operasional Perseroan yang menghasilkan minyak sawit dan inti sawit.¹⁹

Produk yang dihasilkan harus memenuhi kriteria baku mutu standar nasional maupun internasional agar dapat diterima pasar. Untuk itu

¹⁸*Ibid.*

¹⁹*Ibid.*

Perusahaan berupaya menjaga kualitas produk dengan penanganan seluruh rangkaian proses produksi dengan baik dan benar sesuai standar.

Sekitar 98% hasil olah minyak sawi (CPO) dipasarkan di dalam negeri dan sisanya diperuntukkan pasar luar negeri. Sedangkan seluruh produksi inti sawit diolah kembali menjadi *Palm Kernel Oil* (PKO) dan *Palm Kernel Meal* (PKM) yang dipasarkan di dalam dan luar negeri.

E. Tata Kelola Perusahaan

Manajemen berkeyakinan bahwa pengelolaan Perusahaan secara sehat merupakan bagian dari upaya yang harus dilaksanakan untuk menjaga keberlangsungan usaha. Pengelolaan secara sehat tersebut merujuk pada *best practices* serta prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*, -GCG).

Perusahaan telah melaksanakan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan dan memandang GCG sebagai suatu proses terstruktur yang diterapkan untuk melangsungkan dan mengelola Perusahaan melalui prinsip-prinsip: Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Kemandirian dan Kewajaran. Untuk menguji kemajuan Perusahaan dalam menerapkan GCG, Perusahaan mengundang pihak eksternal independen untuk melakukan penilaian. Hasil penilaian terakhir menunjukkan skor implementasi GCG Perusahaan mencapai 74,70 dari skala 1-100 poin. Berbagai langkah dalam menerapkan dan

mengembangkan pedoman dengan sistem yang lebih fleksibel dan teruji agar sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.²⁰

Pedoman ini menjadi dokumen fundamental untuk menerapkan praktek bisnis yang sehat dan beretika sebagaimana diharapkan oleh Perusahaan dan stakeholder-nya. Pengaturan tata kelola perusahaan dalam pedoman ini meliputi pokok-pokok pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik, berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran. Pedoman ini juga mengatur organ-organ utama GCG (Rapat Umum Pemegang Saham, Komisaris dan Direksi) serta perangkat pendukung GCG. Pengelolaan informasi (keterbukaan dan kerahasiaan informasi), sistem pengendalian intern, etika dan budaya perusahaan, perlakuan terhadap stakeholders dan pengaturan terhadap benturan kepentingan juga diuraikan di dalam Pedoman Tata Kelola Perusahaan ini.

Aturan Perilaku berfokus pada relasi antar-individu di dalam Perusahaan yang didasarkan pada nilai-nilai luhur yang tumbuh dan berkembang di lingkungan Perusahaan, yaitu kejujuran, integritas, disiplin dan tanggung jawab. Aturan ini mengatur perilaku individu komisaris, direksi, dan karyawan serta hubungan dengan stakeholder, termasuk di antaranya pembinaan dan pengembangan karyawan dan tanggung jawab sosial Perusahaan.

Melalui pengaturan di dalam Aturan Perilaku Insan Perseroan ini, diharapkan dapat tercipta iklim dan lingkungan kerja yang kondusif, yang mampu

²⁰ *Ibid.*

mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik yang pada gilirannya mampu meningkatkan produktifitas kerja.

Kedua pedoman tersebut bersifat dinamis dan adaptif sesuai dengan kondisi dan dinamika lingkungan bisnis Perusahaan, sehingga keduanya akan senantiasa diperbaharui agar mampu menyelaraskan dengan perubahan yang senantiasa terjadi dalam dunia usaha. Perusahaan juga telah melengkapi infrastruktur GCG dengan pedoman-pedoman yang lain, yaitu Buku Panduan Direksi dan Komisaris.

Tujuan Board Manual adalah untuk mempermudah kerja Komisaris dan Direksi dan pengembangannya selalu dilakukan sesuai kebutuhan Perusahaan. Panduan ini lahir dari komitmen dan niat baik dari jajaran Direksi dan Komisaris Perusahaan untuk mewujudkan tata kelola perusahaan yang lebih transparan, akuntabel, fairness, dan mandiri.

Board manual ini diharapkan menjadi panduan bagi Direksi Perusahaan dalam harmonisasi gerak langkah dengan jajaran komisaris dalam rangka pemenuhan semua kepentingan Stakeholders. Penatausahaan Perusahaan yang lebih baik berdasarkan prinsip-prinsip GCG menghendaki kejelasan sistem dan struktur hubungan antar organ Perusahaan. Kewenangan, tugas, hubungan kerja masing-masing organ Perseroan didefinisikan secara jelas dan dijalankan secara konsisten yang pelaksanaannya tetap mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.²¹

²¹ *Ibid.*

Struktur organisasi PT. Sumber Tani Jaya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

- a. Anggota direksi diangkat oleh rapat umum pemegang saham, masing-masing untuk jangka waktu 5 tahun dan dengan tidak mengurangi hak rapat umum pemegang saham untuk memberhentikannya sewaktu-waktu.
- b. Para anggota direksi dapat diberi gaji dan tunjangan yang jumlahnya ditentukan oleh rapat umum pemegang saham dan wewenang tersebut oleh rapat umum pemegang saham dapat dilimpahkan pada komisaris.
- c. Apabila oleh suatu sebab jabatan anggota direksi lowong, maka dalam jangka waktu 30 hari sejak terjadinya kelowongan tersebut harus diselenggarakan rapat umum pemegang saham untuk mengangkat direksi baru dan untuk sementara perseroan diurus oleh komisaris.

2. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan wakil pemegang saham yang mempunyai wewenang tertinggi dalam perusahaan untuk mengatur dan mengawasi jalannya perusahaan. Adapun tugas dan wewenang dari dewan komisaris adalah:

- a. Melakukan pengawasan atas kebijaksanaan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasehat kepada anggota direksi.
- b. Dewan komisaris dapat memeriksa semua pembekuan surat dan alat bukti lainnya. Memeriksa dan mencocokkan keadaan keuangan dan lain-lain.

- c. Berhak untuk mengetahui segala kegiatan perusahaan yang telah dijalankan oleh direksi.
- d. Memberhentikan dengan sementara anggota direksi apabila anggota direksi tersebut bertindak bertentangan dengan anggaran dasar dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Direktur

Direktur mempunyai tanggung jawab penuh terhadap segala kegiatan perusahaan kepada para pemegang saham dalam rapat umum pemegang saham.

Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

- a. Direksi bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan i'tikad baik untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya dan selalu mengindahkan peraturan-peraturan yang berlaku.
- b. Direksi mewakili perseroan didalam dan diluar tentang semua hal dan segala kejadian yang mengikat perseroan dengan pihak lain.
- c. Melakukan koordinasi dengan seluruh manager dan kepala bagian yang ada.
- d. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan strategi operasional untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam rapat umum pemegang saham.
- e. Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi serta mengendalikan jalannya perusahaan agartetap sesuai dengan kebijaksanaan dan anggaran dasar perusahaan.

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. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjasama, meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.
- g. Memeriksa dan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dan menilai prestasi dan potensi karyawannya.
- h. Menentukan tentang pengangkatan, promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan-karyawannya.
- i. Menerbitkan surat keputusan tentang pengangkatan, promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja, terhadap karyawan-karyawan.
- j. Memberikan otoritas atau persetujuan mengenai pengeluaran penerimaan uang yang sesuai dengan hasil rapat umum pemegang saham.
- k. Mempertanggung jawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan dalam rapat umum pemegang saham.²²

4. General Manager

Bertugas membantu tugas-tugas direktur utama dan merupakan orang yang paling bertanggung jawab penuh dalam kegiatan operasi perusahaan kepada direktur. Adapun tugas dari general manager adalah:

- a. Menetapkan kebijaksanaan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sesuai dengan pedoman yang telah digariskan oleh direktur.
- b. Mengawasi jalannya operasi perusahaan, keuangan, dana pembukuan, kelancaran tugas masing-masing bagian, serta mengikuti

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.



²² Dokument PT.Sumber Tani Jaya 2018

perkembangan dan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang perekonomian.

- c. Memberikan laporan pertanggung jawaban atas hasil usaha dan kegiatan perusahaan setiap bulan kepada direktur utama.

5. Divisi Account/keuangan

Divisi keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan masalah pembukuan ataupun pencatatan transaksi yang bersifat keuangan bagi perusahaan. Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pencatatan semua data keuangan yang terdapat dalam perusahaan.
- b. Bertanggung jawab terhadap pengawasan biaya-biaya proyek dengan menyusun suatu anggaran.
- c. Bertanggung jawab terhadap bukti-bukti dan faktor penyusunan laporan keuangan.
- d. Menangani semua urusan yang berhubungan dengan pajak, seperti pengisian SPT, PPH pembayaran pajak dan lain-lain.

6. Divisi Teknik/Proyek

Divisi teknik/proyek bertugas dan bertanggung jawab sebagai:

- a. Mengatur dan melaksanakan proses pembangunan mulai dari bahan baku sampai bangunan jadi.
- b. Membuat rekomendasi tentang kebutuhan bahan dan membuat laporan tentang pemakaian bahan.

- c. Bertanggung jawab sepenuhnya atas keselamatan kerja dan mengawasi buruh.

7. Logistik

Bagian ini meliputi pengadaan, pergudangan dan peralatan. Dalam memenuhi kebutuhan proyek yang akan dikerjakan baik material langsung ataupun tidak langsung maka bagian inilah yang akan memenuhinya.

8. Security Proyek

Tugas dari security proyek ini adalah memberikan pengamanan pengadaan, pergudangan dan peralatan proyek dibagian logistik.

9. Divisi Umum dan Administrasi

Bagian umum dan administrasi mengatur segala kegiatan administrasi yang ada didalam perusahaan. Kegiatannya adalah:

- a. Membuat laporan administrasi baik kualitas maupun kuantitas usaha yang telah dijalankan.
- b. Menyiapkan bukti-bukti kegiatan perusahaan seperti surat pengantar, faktur dan lainnya.
- c. Menyiapkan dokumen pengiriman barang baik perusahaan maupun dokumen dinas atau instansi yang berwenang.²³

²³ *ibid*

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

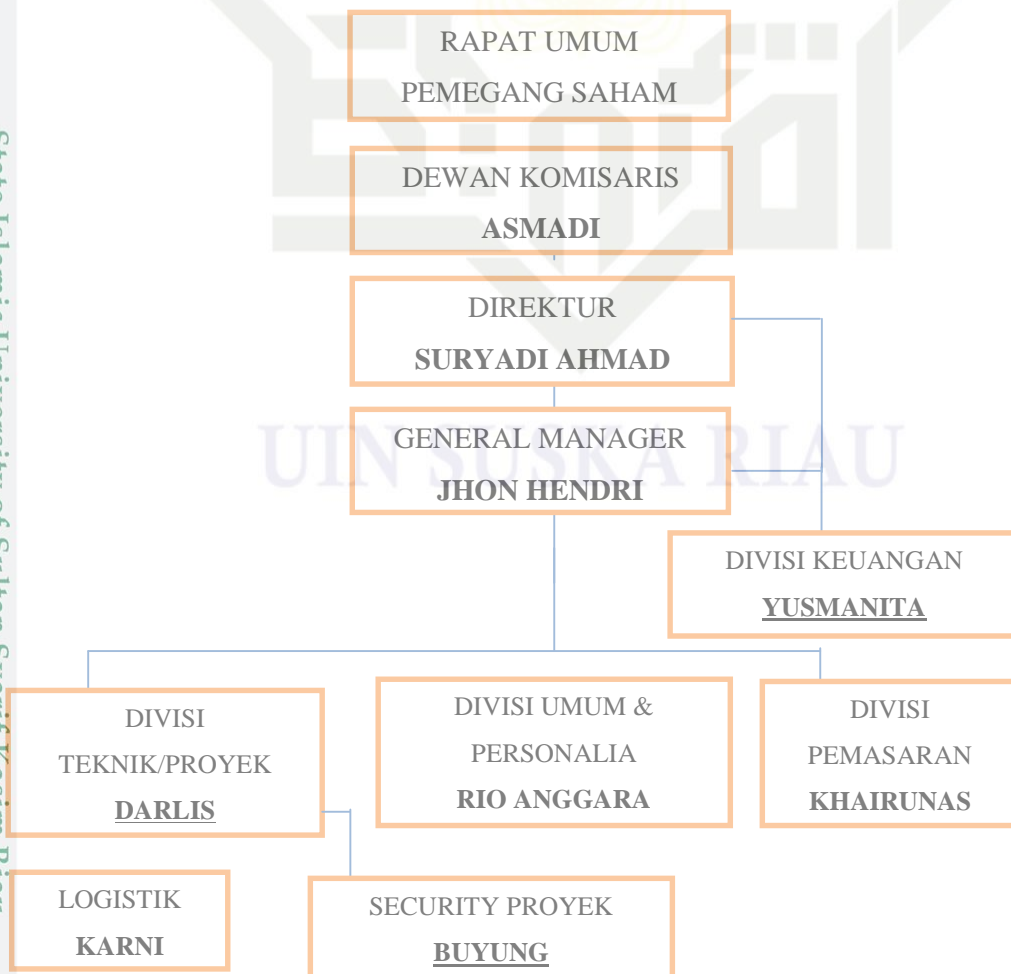
10. Divisi Pemasaran

Divisi pemasaran mempunyai hak dan wewenang dalam memasarkan hasil-hasil produksi dalam hal ini memasarkan rumah. Pemasaran dilakukan bukan hanya di Pekanbaru tetapi juga dikota-kota lainnya.

Sebagai gambaran mengenai struktur organisasi dari PT. Sumber Tani Jaya serta garis wewenang dan tanggung jawabnya dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2

**Struktur Organisasi Perusahaan PT. Sumber Tani Jaya
periode 2017 - 2019**



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 III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Ketenagakerjaan

Adapun mengenai ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dengan demikian maka ketenagakerjaan tersebut adalah tenaga kerja yang menyangkut dengan aspek dimulai dari masa sedang mencari pekerjaan, sedangkan melakukan pekerjaan di semua sector, sampai dengan diberhentikan dari pekerjaan, dan kembali sebagai pencari kerja.

Sedangkan berbagai teori dan konsep tenaga kerja itu sendiri yang ditemui di dalam literature secara umum adalah semua orang atau penduduk usia kerja yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan, sebagaimana yang disampaikan oleh Darza, bahwa tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (secara umum usia 15 tahun atau lebih).²⁴

Jadi tenaga kerja identik dengan penduduk di suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa sebagaimana yang dikemukakan oleh Subri, bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah

²⁴Darza. Z.A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Delina Baru, 1995), h.114



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 mengemukakan 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 Syarif Kasim Riau

penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja.²⁵

Sedangkan menurut Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia tersebut dinamakan tenaga kerja, secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja.²⁶

Sedangkan tenaga kerja secara umum adalah setiap orang, tidak membedakan antara laki-laki dengan perempuan, baik tetap ataupun tidak, menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja tersebut perlu diberikan pelayanan oleh lembaga public yaitu pemerintah, terutama dalam hal penempatan, sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Oleh karena itu pelayanan publik terhadap tenaga kerja ini perlu adanya aturan atau kebijakan agar dapat dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan.

Keselamatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk

²⁵Subri Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grasindo Pusaka, 1996), h.57

²⁶Simanjuntak Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1994), h.1



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 mengemukakan 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 Syarif Kasim Riau

Setiap pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.²⁷

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Begitu pentingnya keselamatan kerja ini bagi tenaga kerja, maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur dalam Pasal 86 ayat (1), yaitu :

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ketentuan tentang keselamatan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja yang dimaksud adalah

²⁷Pejelasan Pasal 87 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.(Pasal 2 ayat (1)).

Ketentuan tersebut di atas berlaku di dalam tempat kerja tertentu, seperti yang diatur dalam Pasal 2 ayat (2)) sebagai berikut :

Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja dimana :

- a. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat,perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan.
- b. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang, yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi.
- c. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya, termasuk bangunan-bangunan pengairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan.
- d. Dilakukan usaha : pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan.
- e. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan : emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik dipermukaan atau di dalam bumi, maupun didasar perairan.

- f. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air dalam air maupun di udara.
- g. Dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang.
- h. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air.
- i. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan.
- j. Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah.
- k. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting.
- l. Dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lubang.
- m. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi suara atau getaran.
- n. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah.
- o. Dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon.
- p. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset dan observasi dengan menggunakan alat teknik.
- q. Dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air.

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. 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.

- r. Diputar film, dipertunjukan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.²⁸

B.Asas, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Di sini terlihat bahwa pembangunan ketenagakerjaan diatur dan ditentukan melalui peraturan perundang-undangan yang harus dilaksanakan di daerah, karena daerah sudah diberi kewenangan untuk mengatur kondisi dan keadaan daerahnya sendiri sesuai dengan perkembangan dan aspirasi masyarakat, termasuk pengaturan mengenai ketenagakerjaan.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan

²⁸Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan 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.

pekerja/buruh. Oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.²⁹

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan ialah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.³⁰

Dari tujuan di atas menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Di samping itu juga upaya untuk melindungi tenaga kerja, yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkrit dari pemerintah.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

²⁹Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung:Citra Aditya Bakti, 2009), h.9

³⁰*Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³¹

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Di samping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik, baik yang terkait dengan aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.

Sifat hukum ketenagakerjaan juga bisa dibagi menjadi dua, yaitu bersifat imperitive dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperitive (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.³²

Dari pernyataan tersebut dapat dimengerti bahwa hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata dan juga dapat bersifat publik, karena masalah ketenagakerjaan ini bukan masalah pribadi saja tetapi juga ada hubungannya dengan kebijakan pemerintah dalam mengatur dan mendata jumlah tenaga kerja, baik yang sudah ditempatkan maupun yang belum mendapatkan pekerjaan, karena setiap manusia menurut ketentuan konstitusi harus mendapatkan penghidupan yang layak. Oleh karena itu maka setiap orang harus mendapatkan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan, dengan penghasilan yang diperoleh tersebut maka akan dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

³¹*Ibid*, h.9

³²*Ibid*, h.10

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. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha pada intinya yaitu sebagai berikut:

- 1) Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampaui rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum.
- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghalangi kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPperdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPperdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga dia diperlakukan sesuai dengan pengalamannya.³³

Jika dilihat substansi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampak bahwa Undang-Undang ini menyatukan berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini

³³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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.

pengaturannya masih tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik yang menyangkut upah, norma kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan kerja, namun dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No.02/Men/1967 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan. Sejalan dengan pengertian tersebut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan,³⁴

Pengertian tersebut jelas bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan, sehingga seringkali peraturan perusahaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merugikan hak-hak pekerja/buruh dan juga sangat disayangkan kurangnya pengetahuan ilmu hukum dari pekerja/buruh dan kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah sehingga banyak pengusaha/perusahaan yang membuat peraturan perusahaan melenceng dari peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah. Hal-hal tersebut pastinya merugikan pekerja/buruh. Perbedaan peraturan perusahaan dan peraturan pemerintah

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.

³⁴Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h.89

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.

mengakibatkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hak dan kewajiban para pihak, juga perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

D. Upah

Upah memegang peranan penting dan memberikan cirri khas suatu hubungan yang disebut hubungan hukum, bahkan dapat di katakana bahwa upah merupakan tujuan utama dari pekerja melakukan pekerjaan pada orang datau badan hukum lain.³⁵

Dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai, dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas suatu perjajian kerja anatara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.³⁶

Agar tenaga kerja outsourcing dapat hidup dengan layak maka diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) undang-Undang dasar 1945 yaitub : “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 88 ayat (1) : “ setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang

³⁵Lalu Husni, *opcit.* h. 108

³⁶*ibid*

memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pengupahan lebih lanjut diuraikan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

1. Menetapkan kebijakan pengupahan dalam pasal 88 ayat (2) dan (3), yang meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan perhitungan pajak penghasilan.
2. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor wilayah propinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat (1)).
3. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat (1)).
4. Upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan. (Pasal 93 ayat (1). Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua

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.



buruh/pekerja, kecuali bila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.³⁷

Beberapa pengecualian dari Pasal 93 ayat (1) tercantum dalam Pasal 93 ayat (2), yaitu :

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha diwajibkan membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau mertua atau orang tua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.

³⁷Pejelasan Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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.

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.

- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
6. Tenaga kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, seperti yang diatur dalam pasal 93 ayat (3), sebagai berikut :
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah.
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah.
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

7. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Diatur dalam Pasal 94.

Yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.³⁸

³⁸ *Pejelasan Pasal 94 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

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

E. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.³⁹

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Begitu pentingnya keselamatan kerja ini bagi tenaga kerja, maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur dalam Pasal 86 ayat (1), yaitu :

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilaan dan

³⁹Pejelasan Pasal 87 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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.

Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, perusahaan wajib untuk untuk menjamin kesejahteraan dari tenaga kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah mengatur sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat(1)).
2. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang meliputi pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi tentunya penyediaan fasilitas tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. (Pasal 100 ayat (1) dan ayat (2)).
3. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan yaitu kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan diluar upah. (Pasal 101 ayat (1)).

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut dikelompokkan dalam empat bagian usaha utama sebagai berikut :

1. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, pendidikan bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan social (*Social Service*).
2. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketentuan yang dapat disebut bantuan social (*Social Assistance*).
3. Usaha-usaha yang berupa pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana social (*Social Infra Structure*).
4. Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko social ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (*Social Insurance*).⁴⁰

Dari beberapa penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa, perhatian pengusaha sangatlah penting terhadap pekerja, karena pekerja merupakan komponen yang paling penting dan utama dalam operasional perusahaan, apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya maka sudah dapat dipastikan hasil perusahaan akan menurun.

⁴⁰Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja* (Jakarta :Raja Gafindo Persada : 2007), 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.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah, belum dapat dilakukan karena pihak perusahaan memberikan gaji atau upah kepada pekerja masih di bawah angka tiga juta, sedangkan menurut peraturan menteri untuk pekerja perkebunan tersebut setara dengan tukang kayu yakni diatas tiga juta rupiah. Oleh karena itu perusahaan belum melaksanakan Pasal 2 ayat (1) peraturan menteri tersebut, bahwa perusahaan wajib membuat struktur dan skala upah, dan memberitahukannya secara terbuka kepada seluruh pekerja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 8 ayat (1) peraturan menteri tersebut, namun pihak perusahaan belum melakukannya.
2. Kendala dalam penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah pada PT. Sumber Tani Jaya Desa Balam Merah, antara lain adalah bahwa perusahaan belum mampu menerapkan struktur dan skala upah sebagaimana dijelaskan dalam peraturan menteri tersebut. kemudian manajemen perusahaan belum mengambil keputusan mengenai struktur dan skala upah tersebut sehingga dalam penerapannya belum bisa dilaksanakan, dan para pekerja juga masih melakukan protes

terhadap upah yang mereka terima, sehingga pihak manajemen perusahaan masih melakukan kajian terhadap hal tersebut.

B.Saran

Dari uraian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak perusahaan harus dapat memperhatikan para pekerjanya, agar pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan mendapatkan kesejahteraan sesuai dengan pekerjaan yang sudah mereka lakukan. oleh karena itu pihak perusahaan harus dapat memberikan perhatian yang serius mengenai gaji atau upah yang akan diterima oleh pekerja.
2. Kepada pekerja harus benar-benar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan beban tugas yang sudah diberikan oleh pihak perusahaan, dan senantiasa mengajukan keberatan apabila perusahaan memberikan gaji atau upah di bawah standar yang sudah ditentukan, agar pihak perusahaan tidak sewenang-wenang terhadap para pekerja yang telah memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

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.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks Permata Putri Media, Jakarta, 2009
- Ahamdi Miru, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1998
- Darza ZA, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delina Baru, Jakarta, 1995
- G.Kartasapoetra dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994
- Hajar. M, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Pekanbaru, 2011
- Haris Herdiansyah, *Metode Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Salemba Humanika, Jakarta, 2010
- Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011
- Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008
- Laboratorium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*, Andi Offset, Yogyakarta, 2006
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000
- Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002

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.

- Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- _____, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Simanjuntak Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1994
- Soerjano Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pres, Jakarta 1986
- Subri Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1996
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah



PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul **IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 1 TAHUN 2017 TENTANG STRUKTUR DAN SKALA UPAH PADA PERUSAHAAN TERBATAS (PT) SUMBER TANI JAYA DESA BALAM MERAH KABUPATEN BUNUT KABUPATEN PELALAWAN** yang ditulis oleh :

Nama : **Erfan Rhomaalis**
NIM : **11327105395**
Program Studi : **Ilmu Hukum**

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / tanggal : **Selasa, 27 Agustus 2019**
Waktu : **08.00 Wib**
Tempat : **Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum**

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Rabu, 30 Oktober 2019

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua : **Dr. I. Magfirah, MA**
Sekretaris : **Ira Nurlani, M.Si**
Penguji I : **Dr. Arisman, M.Sy**
Penguji II : **Lovelly Dyna Dahen, SH.,MH**

(Handwritten signatures of the examiners)

Mengetahui :
Kepal Bagian Tata Usaha
Fakultas Syariah dan Hukum

(Handwritten signature)
Erni, S.Sos.,MM
NIP. 19680226 199103 2 002

- 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.

SURAT KETERANGAN

Redaksi Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

: ERFAN RHOMALIS

: 11327105395

: ILMU HUKUM


: IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI
KETENAGAKERJAAN NOMOR 1 TAHUN 2017 TENTANG
STRUKTUR DAN SKALA UPAH PADA PT. SUMBER TANI
JAYA DI DESA BALAM MERAH KECAMATAN BUNUT
KABUPATEN PELALAWAN

Pembimbing : H.M. Kastulani, SH.MH

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 07 November 2019

An. Pimpinan Redaksi


M. Alpi Svalfril, SH., MH., CPL

NIP. 198804302019031010



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.

BIOGRAFI PENULIS



Erfan Rhomalis, Lahir pada tanggal 26 February 1995 di Balam Merah Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Penulis merupakan anak ke 2 (dua) dari 3 (tiga) bersaudara dari pasangan Bapak Jumaludin dan Ibu Elinda Putri.

Penulis pertama kali masuk pendidikan formal di SD Negeri 02 Balam Merah pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Pangkalan Kuras dan tamat pada tahun 2010. Setelah tamat dari SMP, penulis melanjutkan ke SMA Negeri 1 Pangkalan Bunut dan tamat pada tahun 2013. Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Jurusan Ilmu Hukum melalui Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN)

Pada bulan Februari sampai Maret 2016, Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Pengadilan Agama Pekan Baru dan pada bulan Juli sampai September 2016 Penulis melaksanakan Kulia Kerja Nyata (KKN) di Pulau Rupat tepatnya Di Desa Teluk Lecah Kabupaten Bengkalis, Riau

Kemudian dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir kuliah, penulis melakukan penelitian kepustakaan dengan judul “ Implementasi Peraturan Manteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skla Upah Pada PT.Sumber Tani Jaya Di Desa Balam Merah Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan “ Syukur Alhamdulillah dinyatakan lulus oleh tim sidang Minaqosyah Fakultas Syari’ah Dan Hukum yang dinyatakan pada tanggal 27 Agustus 2019 dengan predikat memuaskan dan berhak mendapatkan gelar Serjana Hukum (SH).