

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.

**KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH MENURUT  
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015  
TENTANG PENGUPAHAN (STUDI PERJANJIAN  
KERJA PADA PT TRANSPORTASI  
PEKANBARU MADANI)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum pada jurusan Ilmu Hukum  
Fakultas Syariah Dan Hukum



Oleh

**PUTRY LUBIS**  
**NIM. 11727202172**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU-PEKANBARU  
1442 H/2021 M**



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.

**PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul : **Keterlambatan Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Perjanjian Kerja Pada PT.Transportasi Pekanbaru Madani)** yang ditulis oleh:

Nama : **Putry Lubis**  
 Nim : **11727202172**  
 Program Studi : **Ilmu Hukum**

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 24 Maret 2021  
 Pembimbing Skripsi

**Muhammad Darwis,S.HI,MH**  
**NIP. 197802272008011009**

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

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “*KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN (STUDI PERJANJIAN KERJA PADA PT.TRANSPORTASI PEKANBARU MADANI)* ” yang ditulis oleh :

Nama : **PUTRY LUBIS**  
 NIM : 11727202172  
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dimunaqasahkan pada :

Hari / Tanggal : Senin, 19 April 2021  
 Waktu : 08:30 WIB  
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum

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

Pekanbaru, 21 April 2021

## TIM PENGUJI MUNAQASAH

Ketua

**Dr. Syahpawi, M. Sh**

Sekretaris

**Ilham Akbar, SH., MH**

Penguji I

**Dr. Muhammad Darwis, SHL., MH**

Penguji II

**Dr. H. Abu Samah, MH**

Mengetahui:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag**

NIP. 19580712 198603 1 005



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.

## ABSTRAK

### **Putry Lubis (2021) Keterlambatan Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Perjanjian Kerja pada PT. Transportasi Pekanbaru Madani)**

Upah sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha, sehingga hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja banyak sekali terjadi penyimpangan-penyimpangan. Para pekerja terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, yang memperlakukan para pekerjanya semena-mena salah satunya dengan keterlambatan pembayaran upah dan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian. Masalah keterlambatan pembayaran upah ini, dialami oleh buruh/pekerja pada PT Transportasi Pekanbaru Madani. Informasi mengenai terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT Transportasi Pekanbaru Madani.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai pengaturan dan pelaksanaan keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT.Transportasi Pekanbaru Madani dan upaya pekerja/buruh dalam mendapatkan haknya dari keterlambatan pembayaran upah. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui tentang pengaturan dan pelaksanaan keterlambatan pembayaran upah di PT. Transportasi Pekanbaru Madani, apakah telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. (2) Untuk mengetahui upaya buruh/pekerja pada PT. Transportasi Pekanbaru Madani dalam mendapatkan upah dan denda keterlambatan pembayaran upah buruh/pekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari sudut jenisnya tergolong kedalam jenis penelitian Hukum Sosiologis., yaitu penelitian yang dilakukan dilakukan di lapangan yang bertitik tolak pada data primer yakni sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data melalui observasi dan wawancara.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa PT.transportasi Pekanbaru Madani tidak membayar denda atas keterlambatan pembayaran upah. Hal ini disebabkan karna PT.Transportasi Pekanbaru Madani tersebut merupakan perusahaan dibawah naungan atau subsidi oleh pemerintah dan adanya kendala dalam defisit keuangan pemerintah kota.

**Kata Kunci : Upah, Pekerja/Buruh, Keterlambatan Pembayaran**



**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



### *Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Keterlambatan Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Perjanjian Kerja pada PT. Transportasi Pekanbaru Madani)”**. Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis juga banyak mendapat bantuan, saran serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkan penulis pada kesempatan ini menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Andy Syahputra dan Ibunda Sundari yang telah mencurahkan kasih sayang, cinta dan pengorbanan yang takkan mungkin sanngup penulis balas. Dan tak henti-hentinya mendoakan penulis dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Serta seluruh keluarga yang selalu

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.

bersabar dan memberikan semangat serta dukungan moril maupun materil serta do'a.

2. Bapak Prof. Dr. Suyitno, S.Ag., M.Ag. selaku Plt rektor UIN SUSKA RIAU beserta stafnya yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas yang dipimpinnya.
3. Bapak Dr. Hajar, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum beserta WD I, WD II, WD III dan Bapak Firdaus, SH. MH, selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum UIN SUSKA Riau yang telah memberikan kesempatan dan pelayanan selama ini kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Muhammad Darwis, SHI., SH., MH. selaku pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya untuk membimbing, memberikan pengarahan serta petunjuk dengan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Lysa Anggraini, SH, MH., selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang selama ini telah banyak memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada Penulis
7. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tata Usaha Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang selama ini telah banyak memberikan kemudahan administrasi kepada Penulis.
8. Kepala Perpustakaan beserta pegawainya yang telah memberikan kemudahan kepada penulis untuk mendapatkan bahan dalam penyelesaian penelitian ini.



#### 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

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9. Bapak Farhan dan Bapak Ramot Sinaga selaku HRD di PT.Traportasi Pekanbaru yang telah membantu memberikan data untuk penelitian ini.
10. Bapak Surya selaku pekerja/buruh PT.Transportasi Pekanbaru yang telah membantu penulis dalam melakukan wawancara untuk data penelitian ini.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum yang telah banyak memberikan bantuan, pendapat, informasi dan dorongan semangat sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Buat Sahabat saya Sylvia Safitri, Ossy Fitria yang selalu meluangkan waktu untuk menghibur penulis sehingga penulis tidak jenuh dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi materi maupun teknik penulisan, maka untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada penulis dan bagi kepada setiap pembaca, Amin.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb***

Pekanbaru, Maret 2021  
Penulis

**PUTRY LUBIS**  
**NIM. 11727202172**



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

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	4
1. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5
E. Metode Penelitian.....	5
1. Jenis Penelitian .....	6
2. Pendekatan Penelitian .....	6
3. Lokasi Penelitian.....	7
4. Populasi Dan Sampel .....	7
5. Sumber Data.....	7
6. Metode Pengumpulan Data.....	8
7. Metode Analisi Data .....	9
F. Sistematika Penulis .....	9
<b>BAB II GAMBARAN UMUM</b>	
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	11
B. Visi dan Misi Perusahaan .....	12
C. Struktur Organisasi Perusahaan .....	13
D. Program PT. Transportasi Pekanbaru Madani .....	17
<b>BAB III TINJAUAN UMUM</b>	
A. Perjanjian Kerja .....	22
1. Pengertian Perjanjian Perjanjian Kerja .....	22
2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja .....	26





**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.

3. Bentuk Perjanjian Kerja .....	28
4. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja .....	31
5. Jangka Waktu Perjanjian Kerja. ....	34
6. Berakhirnya Perjanjian Kerja .....	45
7. Perjanjian kerja PT. Transportasi Pekanbaru Madani .....	46
<b>B. Upah dan Pengupahan .....</b>	<b>46</b>
1. Pengertian Upah .....	46
2. Jenis-jenis Upah .....	48
3. Prosedur Penetapan Upah .....	49
4. Kebijakan Pemerintah Dalam Masalah Upah .....	51
5. Peran Dewan Pengupahan dalam menetapkan Upah Minimum .....	52
<b>C. Perlindungan Karyawan terhadap Keterlambatan Pengupahan</b>	<b>53</b>
<b>D. Peraturan Khusus Keterlambatan Pembayaran Upah di PT Transportasi Pekanbaru Madani .....</b>	<b>55</b>

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Pengaturan dan Pelaksanaan keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh PT. Transportasi Pekanbaru Madani sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 .....	57
B. Upaya Buruh/Pekerja PT. Transportasi Pekanbaru Madani dalam Mendapatkan Haknya dari Keterlambatan Pembayaran Upah .....	62

**BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	69

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Aktivitas perekonomian tidak dapat terlepas dari adanya hubungan yang erat antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja yang ideal dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh sudah menjadi sebuah keharusan. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.<sup>1</sup>

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh telah diatur di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan pelaksanaan lainnya. Hubungan kerja ini mempunyai arti bahwa pada dasarnya hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha, terjadi setelah diadakannya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pengusaha dengan menerima gaji/upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar gaji/upah.<sup>2</sup>

Tenaga kerja maupun pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu

<sup>1</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985), h. 53.

<sup>2</sup> *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 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 Sultanarif Kasim Riau

diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang baik dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja/pekerja serta peningkatan perlindungan tenaga kerja/pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja/pekerja yang dimaksud yaitu seperti menjamin hak-hak normatif pekerja/buruh. Salah satu hak normatif yang dimiliki pekerja/buruh dalam bidang pengupahan adalah setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>3</sup>

Upah sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha, sehingga hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja banyak sekali terjadi penyimpangan-penyimpangan. Para pekerja terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, yang memperlakukan para pekerjanya semena-mena salah satunya dengan keterlambatan pembayaran upah dan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian.<sup>4</sup>

Masalah keterlambatan pembayaran upah ini, dialami oleh buruh/pekerja pada PT Transportasi Pekanbaru Madani. Informasi mengenai terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT Transportasi Pekanbaru Madani didapatkan oleh penulis dari hasil observasi pada tanggal 9 Agustus 2020. Dari hasil penelitian observasi diketahui bahwa di dalam surat perjanjian kerja PT. Transportasi Pekanbaru Madani Pasal 4 ayat (2)

<sup>3</sup> I Made Udiana, "Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park", *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4, No.3, September 2015, h. 567 –568.

<sup>4</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 98.



#### 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

dinyatakan bahwa pembayaran upah akan diberikan selambat-lambatnya tanggal 5 (lima) setiap bulannya,<sup>5</sup> Namun pihak perusahaan terlambat dalam membayar upah pekerja/buruh 1 (satu) hingga 2 (dua) minggu, bahkan buruh/pekerja tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya, akibat keterlambatan pembayaran upah ini. Padahal Upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh.

Perusahaan yang terlambat melakukan pembayaran upah karyawannya seharusnya diberikan sanksi dengan pembayaran denda keterlambatan pembayaran upah. Pengaturan keterlambatan pembayaran upah ini telah disebutkan dengan jelas, pada Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.<sup>6</sup>

Konsekuensi keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha juga telah diatur lebih lanjut dalam Pasal 55 Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah yang menjelaskan bahwa Pengusaha, Perusahaan, atau Pemberi kerja wajib membayar upah pekerja/buruhnya sesuai dengan waktu yang diperjanjikan sebelumnya. Apabila upah tidak dibayar sesuai perjanjian maka perusahaan akan dikenakan denda 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Surat Perjanjian kerja PT.Transportasi Pekanbaru Madani, 2019, Pasal 4 ayat (2), h. 2

<sup>6</sup> Indonesia.Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 95 ayat (2)

<sup>7</sup> Indonesia. Peraturan Pemerintah Pasal 55 Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.



Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Keterlambatan Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Perjanjian Kerja pada PT. Transportasi Pekanbaru Madani)”**

## **B. Batasan Masalah**

Penulis perlu menetapkan pembatasan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini agar lebih terarah dan tidak memberikan pengertian yang meluas. Adapun pembatasan dalam penelitian adalah meliputi masalah tentang Keterlambatan Pembayaran Upah pada buruh/pekerja di PT. Transportasi Pekanbaru Madani berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaturan dan pelaksanaan keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT. Transportasi Pekanbaru Madani telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015?
2. Bagaimanakah upaya buruh/pekerja pada PT. Transportasi Pekanbaru Madani dalam mendapatkan haknya dari keterlambatan pembayaran upah?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Penelitian tentang Keterlambatan Pembayaran Upah pada buruh/pekerja di PT. Transportasi Pekanbaru Madani berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, menetapkan tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



#### 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. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di atas, maka maksud dari tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tentang pengaturan dan pelaksanaan keterlambatan pembayaran upah di PT. Transportasi Pekanbaru Madani, apakah telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.
- b. Untuk mengetahui upaya buruh/pekerja pada PT. Transportasi Pekanbaru Madani dalam mendapatkan upah dan denda keterlambatan pembayaran upah buruh/pekerja.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Agar berguna bagi pengembangan ilmu hukum secara umum dan di bidang hukum ketenagakerjaan.
- c. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya dan bagi para mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum pada umumnya mengenai ketenagakerjaan.

## E. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini dijabarkan dengan rincian sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan permasalahan penelitian secara deskriptif dan analisis. Penelitian bersifat deskriptif merupakan penelitian yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang dikaitkan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.<sup>8</sup>

Penelitian ini dalam kajian ilmu hukum termasuk Penelitian Hukum Sosiologis/Empiris dengan klasifikasi penelitian tentang berlakunya hukum positif di masyarakat. Penelitian Hukum Sosiologis adalah penelitian terhadap norma hukum dan melihat efektivitas dan pemberlakuan norma hukum di tengah masyarakat. Penelitian ini dilakukan dengan menjelaskan norma hukum melalui studi kepustakaan dengan ditambah dengan data lapangan dengan melakukan observasi atau pengamatan serta wawancara dengan beberapa informan.<sup>9</sup>

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum sosiologis ini adalah pendekatan peraturan perundangan-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan peraturan perundang-undangan ini diambil dari norma hukum positif yang mengatur tentang permasalahan penelitian yaitu: keterlambatan pembayaran upah, sedangkan pendekatan kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah kasus yang terjadi pada keterlambatan pembayaran upah pada PT Transportasi Pekanbaru Madani.

<sup>8</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 105.

<sup>9</sup> J.Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2003),



#### 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.

### 3. Lokasi Penelitian

Adapun penelitian ini merupakan penelitian hukum sosiologis yang penulis lakukan adalah pada PT. Transportasi Pekanbaru Madani yang berlokasi di Jalan Sm Amin, Simpang Baru, Kota Pekanbaru. Pertimbangan penulis untuk menjadikan lokasi ini sebagai tempat penelitian, karena terdapat masalah keterlambatan pembayaran upaya di PT. Transportasi Pekanbaru Madani dan belum pernah diteliti.

### 4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Adapun yang menjadi populasi adalah seluruh pimpinan perusahaan dan buruh yang bekerja di PT. Transportasi Pekanbaru Madani. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari jumlah populasi diatas maka penulis mengambil sampel penelitian adalah direktur HRD dan Buruh.

### 5. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, dokumen, perundang-undangan, website yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun sumber data sekunder ini terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat *otoritatif*, yakni bahan hukum yang





#### 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.

mempunyai otoritas. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer yaitu: Undang-Undang ketenagakerjaan, Peraturan pemerintah tentang pengupahan dan surat perjanjian kerja buruh/pekerja pada PT Transportasi Pekanbaru Madani.

- b. Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier sebagai bahan hukum primer dan sekunder. Seperti kamus maupun ensiklopedi.<sup>10</sup>

#### 6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi, yaitu pengamatan yang merupakan suatu metode pengumpulan data pada Penelitian Hukum Sosiologis.<sup>11</sup>
- b. Wawancara, yaitu tanya jawab secara langsung yang penulis lakukan dengan pihak yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan penelitian ini. Untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak

<sup>10</sup> [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/7847bff4505f0416fe0c446c60f7e8ac.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/7847bff4505f0416fe0c446c60f7e8ac.pdf), diakses pada 10 September pukul 22.02

<sup>11</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 167.



#### 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.

dapat diperoleh lewat pengamatan.<sup>12</sup> Penulis mengambil informan penelitian yaitu: buruh/pekerja dan pimpinan.

- c. Studi Kepustakaan, yaitu penulis mengambil buku-buku referensi yang ada kaitannya dengan persoalan yang diteliti.

## 7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah induktif, yakni dengan cara menguraikan hasil penelitian dalam bentuk kalimat yang jelas, serta menggambarkan hasil penelitian secara jelas sesuai dengan rumusan masalah yang dibahas dan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan penelusuran literatur sehingga mendapatkan jawaban dari permasalahan yang diteliti secara jelas. Analisis penelitian ini kemudian mengambil kesimpulan secara induktif, yakni dari hal-hal yang bersifat khusus kepada hal-hal yang bersifat umum.

## F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dan memahami isi dari rencana penelitian ini maka penulis menyusun sistematika penulisannya dalam lima bab dan dibagi-bagi kedalam sub-sub bagian sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

<sup>12</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 18.

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 II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan menguraikan tentang sejarah berdirinya PT Transportasi Pekanbaru Madani.

## **BAB III : TINJAUAN UMUM**

Bab ini menjelaskan tentang Pasal 55 Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah yang menjelaskan bahwa Pengusaha, Perusahaan, atau Pemberi kerja wajib membayar upah pekerja/buruhnya sesuai dengan waktu yang diperjanjikan sebelumnya. Apabila upah tidak dibayar sesuai perjanjian maka perusahaan akan dikenakan denda 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan. Isi perjanjian pekerja PT. Transportasi Pekanbaru Madani Pasal 4 (2) Pembayaran upah akan diberikan selambat-lambatnya tanggal 5 setiap bulannya

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian tentang: apakah pengaturan dan pelaksanaan keterlambatan pembayaran upah di PT. Transportasi Pekanbaru Madani telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 dan Bagaimanakah upaya buruh/pekerja dalam mendapatkan upah dan denda keterlambatan pembayaran upah buruh/pekerja.

## **BAB V : KESIMPULAN**

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran

## BAB II

### GAMBARAN UMUM

#### A. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejak pertengahan Juni 2009, kota Pekanbaru telah memiliki fasilitas angkutan umum dengan mengedepankan paradigma pelayanan angkutan umum yang baru dan berbeda dari sistem sebelumnya. Pemerintah kota Pekanbaru bekerja sama dengan Dirjen Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan, meluncurkan sistem angkutan umum massal berbasis bus yang dinamakan Transportasi Pekanbaru Madani yang bertujuan untuk memberikan pelayanan angkutan umum bagi warga kota Pekanbaru dan wilayah sekitarnya.

Saat ini PT. Transportasi Pekanbaru Madani berstatus anak perusahaan PT. Sarana Pembangun Pekanbaru (SPP). Pengelolaan Transportasi Pekanbaru Madani dilaksanakan oleh PT. Sarana Pembangun Pekanbaru (SPP), dibawah koordinasi dan pengawasan Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Memiliki unit armada bus sebanyak 75 namun yang beroperasi hanya 50 unit. Salah satu tujuan penting dalam mengembangkan sistem angkutan umum massal adalah menciptakan kesinambungan proses dalam pelayanan dan operasional yang berkaitan langsung dengan kebutuhan publik.

Supaya berkelanjutan proses tersebut dapat terlaksana dengan baik dan guna meningkatkan kinerja PT. Sarana Pembangun Pekanbaru (SPP) sebagai pengelola Transportasi Pekanbaru Madani. Pemerintah kota Pekanbaru berencana untuk menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan





#### 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.

Umum Daerah. Pelayanan publik yang terjangkau tanpa berorientasi kepada keuntungan, perlu didukung dengan suatu standar pelayanan yang menjamin kualitas pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah sebagai salah satu indikator kesejahteraan masyarakat yang dikenal sebagai Standar Pelayanan Minimal.

### B. Visi dan Misi Perusahaan

Bagi suatu perusahaan visi dan misi memiliki peranan yang sangat penting untuk menentukan arah kebijakan dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Maka dari itu adapun visi dan misi PT. Transportasi Pekanbaru Madani adalah sebagai berikut:

#### 1. Visi

Visi dari PT. Transportasi Pekanbaru Madani adalah untuk memastikan bahwa kebutuhan publik akan layanan angkutan umum yang baik dapat disediakan dengan standar yang minimal bagi masyarakat.

#### 2. Misi

Misi dari PT. Transportasi Pekanbaru Madani yaitu:

- a. Melaksanakan pelayanan angkutan umum massal di perkotaan yang aman, nyaman, terjadwal, dan andal
- b. Mewujudkan kemandirian pengelolaan angkutan yang profesional
- c. Mewujudkan pola kinerja petugas dan operator yang profesional
- d. Melaksanakan reformasi sistem angkutan umum dan budaya penggunaan angkutan umum



- e. Memberikan solusi terhadap permasalahan angkutan umum di sektor angkutan umum
- f. Mengembangkan sistem angkutan umum yang terintegrasi

### C. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi berarti penetapan batas tugas dan tanggung jawab serta wewenang dari masing-masing karyawan. Oleh karena itu dengan adanya struktur organisasi diharapkan setiap bagian dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Mulyadi dan Setyawan bahwa struktur organisasi menggambarkan pengorganisasian sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pemisahan tugas harus dilakukan dalam suatu perusahaan. Misalnya bagian akuntansi disatukan dengan bagian penyimpanan, maka akan memungkinkan terjadinya kesalahan transaksi sehingga data yang dihasilkan adalah data yang tidak dapat dipercaya kebenarannya.

Organisasi dalam manajemen yang baik akan memberikan keseimbangan pada tugas, sistem informasi manajemen kekuasaan, kesatuan perintah, wewenang serta tanggung jawab. Hal ini memberi efek yang positif pada perusahaan dimana perusahaan akan menemukan kelancaran dalam menjalankan aktifitas-aktifitasnya yang digambarkan dalam struktur organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



Struktur organisasi harus fleksibel terhadap perubahan dan perkembangan dilingkungannya. Maka perusahaan atau badan usaha pada umumnya beranggapan bahwa struktur organisasi ini sangat perlu.

1. Walikota

Walikota sebagai pimpinan yang tertinggi perusahaan yang berfungsi melindungi keseluruhan perusahaan, antara lain:

- a. Pelindung wewenang perusahaan
- b. Penanggung jawab tertinggi dalam perusahaan

2. Direktur

Direktur utama sebagai pimpinan tertinggi perusahaan yang berfungsi memimpin keseluruhan aktifitas-aktifitas perusahaan, antara lain:

- a. Mengambil keputusan dalam menetapkan kebijakan dan pengambilan kegiatan perusahaan
- b. Menyetujui dan menolak pengangkatan dan pemberhentian setiap bagian dalam penambahan tenaga kerja.
- c. Memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan
- d. Mengadakan perencanaan tentang keadaan perusahaan dimasa yang akan datang.
- e. Menyetujui dan meberikan pengesahan atas pembelian alat inventaris perusahaan
- f. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas setiap bagian serta menerima laporan tertulis dari setiap bagian tersebut.

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.

### 3. Kanit/Wakil direktur

Kanit/Wakil direktur, merupakan pimpinan kedua tertinggi dan wakil dari direktur. Wakil direktur mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Membantu direktur dalam menyusun rencana kerja serta anggaran untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Membantu direktur dalam memimpin dan mengkoordinir seluruh aktifitas perusahaan.
- c. Membantu direktur dalam mengambil keputusan dan kebijakan-kebijakan yang dianggap perlu untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan.

### 4. Kasi Analisa

Kasi Analisa merupakan bawahan dari wakil direktur atau kanit, kasi Analisa mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menganalisa laporan keuangan perusahaan
- b. Menganalisa perusahaan secara menyeluruh apabila terjadi kerugian
- c. Menganalisa perusahaan secara menyeluruh apabila mendapat keuntungan

### 5. Kabiro

Kabiro terbagi menjadi dua operasi dampul dan biro umum

### 6. Operasi dampul

- a. Penanggung jawab pramudi apabila terjadi pelanggaran ataupun kesalahan di lapangan





#### 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

- b. Penanggung jawab kondektur apabila terjadi pelanggaran atau kesalahan di lapangan

#### 7. Kasipul

Penanggung jawab kerusakan kendaraan di lapangan seperti:

- a. Kerusakan ban mobil
- b. Ganti oli
- c. Kerusakan Lampu

#### 8. Kasi operasional

Kasi operasional merupakan pengawas lapangan tugasnya seperti:

- a. Mengawasi apabila karyawan tidak masuk
- b. Mengawasi apabila karyawan saki atau cuti
- c. Mencari pengganti apabila karyawan tidak masuk

#### 9. Staf operasional

Staf operasional merupakan pembuat data karyawan tugasnya seperti:

- a. Membuat daftar kerja pramudi sesuai dengan rute
- b. Membuat daftar kondektur sesuai dengan rute
- c. Membuat pengumuman untuk pramudi dan kondektur

#### 10. Biro umum

Kabiro umum merupakan penanggung jawab dari semua kendaraan tugasnya seperti:

- a. Memeriksa semua kendaraan tugas pramudi berakhir
- b. Memeriksa apakah ada kerusakan pada semua kendaraan
- c. Memeriksa apakah ada yang hilang barang-barang dari semua kendaraan

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

11. Kasi keuangan

Kasi keuangan merupakan menghitung tiket tugasnya seperti:

- a. Menghitung pendapatan tiket per hari
- b. Menghitung tiket yang terjual oleh kondektur

12. Tiketing

Tiketing merupakan membagikan tiket tugasnya seperti:

- a. Membagikan tiket ke seluruh pengawas disetiap koridor
- b. Mengecek apakah ada pengawas yang belum mendapatkan tiket

13. Staff

Staff merupakan pengawas tunggal tugasnya seperti:

- a. Mengawasi pengawas disetiap koridor
- b. Mengecek apakah pengawas disetiap koridor telah bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara umum jumlah seluruh karyawan di PT. Transportasi Pekanbaru

Madani berjumlah 200 orang dengan rincian status perjanjian kerja sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berjumlah 133 orang
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berjumlah 77 orang

**D. Program PT. Transportasi Pekanbaru Madani**

1. Kehandalan pelayanan

Sebuah pelayanan jasa sistem bus rapit transit pada umumnya terfokus pada pengoprasian sistem itu sendiri. Oleh karena pentingnya kehandalan pelayanan dalam menilai kesempurnaan sistem busway, dalam subtansi kehandalan terdapat 3 (tiga) indikator:



#### 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.

- a. Ketepatan waktu jedah keberangkatan antar bus, merupakan faktor penting dalam pelayanan sistem busway. Jedah waktu ini sebagai alat bagi trans metro pekanbaru untuk mengendalikan sekaligus realisasi dalam pelayanan sistem Bus Rapit Transit yang membedakan dengan sistem angkutan umum konvensional.
- b. Ketepatan waktu perjalanan, merupakan indikator penting untuk mendapatkan kepastian akan lamanya perjalanan bus
- c. Keandalan bus selalu harus diperhatikan dalam memberikan suatu pelayanan handal, yaitu bus dalam kondisi layak operasional sebelum diberangkatkan bertugas.
- d. Konsistensi jam pelayanan, yaitu jam pelayanan yang ditetapkan oleh PT.Transportasi Pekanbaru Madani, yaitu mulai pukul 06.00 WIB sampai dengan pukul 21.00 WIB

#### 2. Keamanan dan keselamatan

Elemen keamanan dan keselamatan menjadi salah satu substansi yang penting dalam pelayanan, jaminan keamanan dan keselamatan diberikan oleh PD. Pembangunan Trans Metro Pekanbaru meliputi keamanan dan keselamatan selama penumpang berada didalam sistem Bus Rapit Transit, yaitu mencakup area halte, bus, dan selama diperjalanan. Adapun indikator yang terkait yaitu:

- a. Keamanan di dalam halte, yaitu angka kejadian yang berhubungan dengan tindak pidana kriminalitas yang terjadi di dalam halte.
- b. Keamanan di dalam bus, yaitu angka kejadian yang berhubungan dengan tindak pidana kriminalitas yang terjadi di dalam bus.

## 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. Keselamatan di dalam halte, yaitu angka kejadian yang berhubungan dengan kecelakaan/ insiden yang terjadi di dalam halte.
- d. Keselamatan di dalam busway, yaitu angka kejadian yang berhubungan dengan kecelakaan yang terjadi di dalam busway.
- e. Keselamatan di sepanjang koridor busway, yaitu angka kejadian yang berhubungan dengan kecelakaan yang terjadi di sepanjang koridor bus yang berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap pelayanan busway.

## 3. Layanan pelanggan

Suatu produk layanan yang diberikan secara langsung hendaknya menyediakan informasi, sekaligus mendapatkan umpan dari pengguna jasa. Informasi ini bertujuan untuk mengetahui anggapan dan kepuasan pelayanan dan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas layanan. Indikator yang berkaitan dengan layanan pelanggan yaitu:

- a. Penyediaan informasi pelanggan, yaitu tersedianya informasi terkini yang berkaitan dengan layanan yang diberikan kepada penumpang, mencakup rute layanan, halte transit, dan informasi lainnya.
- b. Laporan kehilangan barang dan perlindungan, untuk menampung informasi dari penumpang, baik yang kehilangan barang ataupun menemukan barang tertinggal di halte maupun di bus.
- c. Pelaporan pengaduan dan saran, untuk menjaring informasi yang didapat dari penumpang, terkait dengan kualitas layanan yang diberikan dan saran sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas layanan.





## 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.

## 4. Kenyamanan

Kenyamanan penumpang sangat erat kaitannya dengan substansi yang telah dibahas dan nilai kenyamanan ini sangat tergantung dari persepsi pengguna jasa. Oleh karena itu, indikator yang berpengaruh dalam persepsi penumpang ditentukan sebagai berikut:

- a. Waktu tunggu, yaitu waktu yang diperlukan penumpang untuk menunggu bus di halte sampai dengan masuk ke dalam bus.
- b. Kebersihan di dalam halte, yaitu seluruh bagian halte dalam kondisi bersih, mulai dari dinding, lantai dan langit-langit halte tidak terdapat partikel yang menempel dan tidak bau.
- c. Kebersihan di dalam bus, yaitu seluruh bagian bus dalam kondisi bersih, mulai dari lantai, kaca, kursi, dan langit-langit bus tidak terdapat partikel yang menempel dan tidak berbau.
- d. Penerangan di dalam halte, yaitu kekuatan cahaya di dalam halte yang berdampak kepada kenyamanan penumpang, sehingga pelayanan di dalam halte dapat terlaksana.
- e. Penerangan didalam bus, yaitu kekuatan cahaya di dalam bus yang berdampak kepada kenyamanan penumpang, sehingga pelayanan di dalam bus dapat terlaksana.
- f. Keandalan pengemudi berkaitan dengan penilaian penumpang terhadap keterampilan pengemudi bus dalam mengemudikan bus, termasuk didalamnya adalah kecepatan, perlambatan bus.

- g. Pelayanan petugas, yaitu tingkat kepuasan pengguna jasa terhadap petugas yang melayani pengguna jasa secara langsung, seperti penjual tiket, penerima laporan dan petugas di dalam bus
- h. Suhu di dalam bus, yaitu suhu di dalam bus yang berdampak pada kenyamanan penumpang, sehingga pelayanan di bus dapat terlaksana. Suhu di dalam bus tidak melebihi 26 C.

**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.

## BAB III

### TINJAUAN UMUM

#### A. Perjanjian Kerja

##### 1. Pengertian Perjanjian Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>13</sup>

Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh.

Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

<sup>13</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 14



#### 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.

Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>14</sup>

Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah. Dapat kita simpulkan bahwa perjanjian kerja adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh kedua belah pihak, baik itu pekerja maupun perusahaan memberikan lapangan pekerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaanya perjanjian

<sup>14</sup> Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undangan No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.88.





## 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.

kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

- a. Perjanjian.
- b. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.
- c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain unsur-unsur diatas, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh. Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Adapun unsur-unsur dari hubungan kerja adalah:

- a. Adanya unsur pekerjaan atau work

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, hlm.63.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Adanya unsur perintah atau *command*

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan bersubordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.<sup>16</sup>

c. Adanya upah atau *pay*

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>17</sup>

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya sifatnya lebih umum. Dikatakan demikian lebih umum karena menunjuk pada hubungan kerja pekerja dan pengusaha yang telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

<sup>16</sup> Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta, hlm.39.

<sup>17</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm 64



#### 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.

## 2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

### a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Dengan kata lain tidak adanya unsur terjadinya penipuan (dwang), paksaan (dwaling), dan kekhilafan (bedrog) dalam kesepakatan kedua belah pihak.

### b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberi batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja, sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 69 Undang-Undang No.13



#### 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.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengecualian bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan umur 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu juga seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja jika seseorang tersebut tidak dibawah pengampuan yaitu tidak terganggu jiwanya/sehat.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat kerja tersebut bersifat kumulatif yang artinya bahwa harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian lebih bersifat



#### 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.

syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Syarat sahnya adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.

Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subyektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas atau orang tua/wali atau pengampu bagi yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

### 3. Bentuk Perjanjian Kerja

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut.<sup>18</sup>

Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

<sup>18</sup> Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.53.



#### 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.

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
- b. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara normatif perjanjian kerja bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun pada dasarnya tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis yang disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia (SDM) maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya; Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- f. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- g. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- h. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian 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.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan isi dari pasal tersebut memberikan arti bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis pada ketentuannya ada bagian klausula yang tidak boleh terlupakan, yakni :

- a. Tanggal dibuatnya perjanjian;
- b. Tanggal yang menunjukkan dimulainya perjanjian atau yang juga disebut sebagai saat perikatan lahir;
- c. Tanggal pelaksanaan perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut;
- d. Tanggal berakhirnya perjanjian;
- e. Tanggal selesainya perikatan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut.<sup>19</sup>

Dengan demikian, apabila dilihat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memberikan adanya kepastian hukum bagi masing-masing para pihak.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Gunawan Widjaja, 2010, *Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya*, Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas, Proporsionalitas, Pengembang Hukum Bisnis, hlm.52



#### 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.

#### 4. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Namun sesuai dengan perkembangannya pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh tetapi ada juga pihak-pihak lain yang terkait didalamnya. Luasnya kedudukan para pihak ini karena saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Uraian tentang masing-masing pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dijelaskan, sebagai berikut :

##### a. Pekerja atau Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

<sup>20</sup> Sendjun H.Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, hlm.69





#### 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.

Pengertian tersebut mengandung dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya perbedaan tersebut terletak karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja merupakan bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang ditanda tangani (hukum otonom) juga diatur didalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang berangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila telah melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja/buruh secara yuridis sebenarnya sama, jadi tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam Undang- Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat didalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### b. Pemberi Kerja atau Pengusaha

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

Berdasarkan pengertian pengusaha tersebut dapat diartikan adalah:

- 1) Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- 2) Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- 3) Badan Hukum (recht person) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha merupakan orang yang melakukan suatu



#### 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.

usaha (entrepreneur), yang artinya pemberi kerja/buruh merupakan majikan yang berarti orang atau badan yang memperkerjakan pekerja/buruh.

Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja/buruh. Pada kedudukan lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### 5. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pembagian jangka waktu perjanjian kerja dapat dijelaskan pembagiannya sebagai berikut:

#### a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.



#### 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.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi :

- a. Jangka waktu tertentu; atau
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.





#### 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.

- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja.

Pada dasarnya bukan tidak mungkin jika salah satu pihak misalnya pekerja/buruh tetap minta dipekerjakan setelah selesainya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperjanjikan bersama. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan



#### 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.

bahasa asing (biasanya untuk pekerja asing), maka jika terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku pada ketentuannya merupakan perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Hal ini wajar karena bahasa Indonesia digunakan dalam beracara pada sidang perselisihan hubungan industrial, sehingga semua dokumen pendukung dalam beracara penggunaannya juga dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- 2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai dari isi Pasal 58 tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan



#### 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.

yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus- menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman. Macam pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) agar dapat dinyatakan sesuai aturan dan sah harus memenuhi unsur syarat materiil dan syarat formil. Syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar :



#### 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.

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

Berdasarkan isi dari ketentuan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat subyektif, yang maksudnya yaitu dilaksanakan perjanjian tersebut dengan kemampuan atau kecakapan dari para pihak yang dikatakan mampu atau cakap menurut hukum dalam membuat perjanjian. Bagi pekerja anak dalam pembuatan perjanjian tersebut pada ketentuannya yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.<sup>21</sup> Dengan demikian pada dasarnya jika terjadi dimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat memenuhi syarat subyektif perjanjian maka kesepakatan tersebut dapat dibatalkan melalui permohonan terhadap pengadilan.

Syarat materiilnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga mengatur syarat formalnya, pengaturan syarat tersebut diatur berdasarkan ketentuan didalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi, yakni:

<sup>21</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Offset, Cetakan Pertama, Jakarta, hlm42.





#### 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. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang- kurangnya memuat :
  - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
  - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
  - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. Tempat pekerjaan;
  - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang- kurangnya rangkap dua (2), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat tersebut adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian

kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Berbicara mengenai biaya dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut pada ketentuannya berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni “segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”.

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa mengenai aturan-aturan tentang perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu telah diatur pelaksanaan perjanjian dan syarat-syarat yang mengaturnya didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga para pihak lebih memperhatikan kedudukan serta tanggung jawabnya masing-masing.

#### **b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu**

Undang-undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang

#### 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.

dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tidak teretntu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
2. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu :



#### 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.

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah.

Dalam membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut memberikan maksud bahwa apabila dalam suatu perusahaan telah memiliki peraturan kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas dan kuantitasnya tidak boleh lebih rendah pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.

#### c. Perpanjangan dan Pembaharuan Perjanjian kerja

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Mengenai pelaksanaan perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (3) pada ketentuannya dapat diperpanjang atau diperbaharui. Pasal 59 ayat (4) dijelaskan bahwa perjanjian dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu (1) tahun. Pada Pasal 59 ayat (5) ditegaskan kembali bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu



(PKWT) paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Selain diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengaturan mengenai ketentuan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur pada Pasal 3 ayat (2) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bahwa perjanjian kerja hanya dapat dilakukan maksimal 3 (tiga) tahun dan apabila melebihi waktu yang telah ditentukan atau dengan kata lain karyawan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam ayat (6) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Kosekuensi terhadap perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dalam pengaturan Pasal 56 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

#### 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.

## 6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian 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.

## 7. Perjanjian kerja PT. Transportasi Pekanbaru Madani

Pasal 4 tentang Upah Dan Tunjangan Atau Fasilitas:

- 1) Pihak kedua akan menerima upah per bulan sebesar: Rp.2.763.000
- 2) Pembayaran upah akan diberikan selambat-lambatnya tanggal lima setiap bulannya.
- 3) Jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan) sebesar 1% dari gaji pokok merupakan tanggung jawab pihak kedua dan dipotong dari gaji yang akan dibayarkan.
- 4) Jaminan ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) sebesar 2% dari gaji pokok merupakan tanggung jawab pihak kedua dan dipotong dari gaji yang akan dibayarkan.

### B. Upah dan Pengupahan

#### 1. Pengertian Upah

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>22</sup>

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan

<sup>22</sup> Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006),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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.<sup>23</sup>

Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, maka sudah selayaknya kalau seorang karyawan:

- a. Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya.
- b. Merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya ataupun ditempat usaha lain dimasyarakat.

Menurut pasal 1 angka 30 undang-undang nomor 13 tahun 2003 upah adalah hak pekerja/karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau karyawan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Penerima upah adalah buruh, pembayaran upah ada dua kemungkinan yaitu pengusaha dan pemberi kerja.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djembatan, 1980),h.5

<sup>24</sup> Indonesia.Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,Pasal 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Jenis-jenis Upah

### a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (money wages) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

### b. Upah Nyata

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas tersebut.

### c. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang di terima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya

#### 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.

kebutuhan pokok nya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

#### d. Upah Minimum

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana, cost of living perlu diperhatikan dalam penentuan upah.

### 3. Prosedur Penetapan Upah

#### a. Upah Minimum

Dalam menetapkan upah minimum, Pemerintah harus berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dapat terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

#### b. Kesepakatan Upah

Di samping penetapan upah minimum yang dilakukan pemerintah melalui undang- undang, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan. Penetapan melalui kesepakatan ini

#### 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.

biasanya dilakukan bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebagaimana diatur dalam ketentuan:

“Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.”

#### c. Struktur Skala Upah

Selain perundingan upah, mekanisme penetapan upah juga dapat dilakukan melalui penyusunan struktur dan skala upah. Hal ini sesuai dengan ketentuan:

“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan.”

Dalam menyusun struktur dan skala upah, pengusaha perlu melakukan analisa jabatan; uraian jabatan dan evaluasi jabatan. Pembuatan struktur upah dilakukan dengan menyusun struktur upah terendah sampai yang tertinggi dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu:

- a. Struktur organisasi;
- b. Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan;
- c. Kemampuan perusahaan;
- d. Upah minimum;
- e. Kondisi pasar.

Sedang penyusunan skala upah dapat dilakukan melalui : skala tunggal atau skala ganda. Dalam skala tunggal setiap jabatan pada golongan jabatan yang sama mempunyai upah yang sama. Sedang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam skala ganda, setiap golongan jabatan mempunyai nilai upah nominal terendah dan tertinggi. Dalam penyusunan struktur dan skala upah hal yang penting yang perlu di perhatikan adalah golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi dan mempertimbangkan kondisi perusahaan.

#### d. Peninjauan Upah Secara Berkala

Mekanisme penetapan upah lainnya adalah melalui peninjauan upah secara berkala, sebagaimana diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 92 (2):

“Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.”

Peninjauan ini dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan. Peninjauan upah secara berkala biasanya biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

### 3. Kebijakan Pemerintah Dalam Masalah Upah

Untuk membantu mengatasi problem gaji, pemerintah Indonesia membuat kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan yang melindungi pekerja/buruh ini sebagaimana termaksud dalam pasal 88 undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, meliputi:





#### 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.

- a) Upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) upah tidak masuk kerja karena halangan
- d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) bentuk dan cara pembayaran upah
- g) denda dan potongan upah
- h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j) upah untuk pembayaran pesangon
- k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>25</sup>

#### 4. Peran Dewan Pengupahan dalam menetapkan Upah Minimum

Tugas dewan Pengupahan nasional untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka Perumusan kebijakan Pengupahan dan pengembangan sistem Pengupahan nasional. Dalam menjalankan tugasnya dewan Pengupahan nasional bekerjasama dengan Instansi pemerintah maupun swasta dan pihak pihak lain yang terkait. Adapun susunan keanggotaan dewan Pengupahan nasional terdiri dari:

- a. Ketua merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah
- b. Wakil ketua sebanyak dua orang merangkap sebagai anggota masing masing dari unsur serikat pekerja atau buruh dan organisasi pengusaha

<sup>25</sup> Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



- c. sekretaris merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah yang mewakili Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

### C. Perlindungan Karyawan terhadap Keterlambatan Pengupahan

Upah merupakan rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh terdapat dalam pasal Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

Berdasarkan pada Pasal 95 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- 1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- 2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaian yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- 3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja:buruh, dalam pembayaran upah.
- 4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.<sup>26</sup>

Menurut ketentuan Pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 95 ayat (2)

<sup>27</sup> Indonesia Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pasal 18

## D. Peraturan Khusus Keterlambatan Pembayaran Upah di PT Transportasi Pekanbaru Madani

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pengusaha yang telat membayar upah pekerja/buruh diberi sanksi atau denda yang sesuai dengan pasal 55 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa :

1. Pengusaha sebagaimana yang telah dimaksud dalam pasal 53 yang terlambat membayar atau tidak membayar upah. Sebagaimana telah dimaksud dalam pasal 5 ayat (4) akan dikenakan denda, dengan ketentuan:
  - a. Di mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan, jika dari tanggal yang seharusnya upah sudah harus dibayar tetapi jika belum dibayarkan, akan dikenakan denda 5%.
  - b. Setelah hari kedelapan , jika upah masih juga belum dibayar, maka akan dikenakan denda keterlambatan yang sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatannya . dengan ketentuan satu bulan tidak melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan.
  - c. Setelah sebulan,apabila upah belum juga dibayarkan juga , maka dikenakan denda keterlambatan yang telah dimaksud dalam bagian a dan b tadi ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.<sup>28</sup>

Pada pasal diatas, pengusaha yang telat membayar upah pekerja/buruh wajib membayar denda sesuai dengan jumlah hari keterlambatan pembayaran

<sup>28</sup> Indonesia. Peraturan Pemerintah Pasal 55 Nomor 78 Tahun 2015, Tentang Pengupahan Pasal 55 (1).



upah tersebut. Akan tetapi, PT. Transportasi Pekanbaru Madani yang melakukan keterlambatan pembayaran upah tidak membayar denda kepada pekerja/buruh.

© 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.



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

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat menyimpulkan sebagai menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT.Transportasi Pekanbaru Madani dengan menggunakan sistem pembayaran upah pekerja bulanan, tetapi ada nya keterlambatan dalam pembayaran upah atau lebih tepatnya tidak adanya kepastian tanggal pembagian upah. Sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja itu sendiri. Perusahaan tidak membayar denda atas keterlambatan pengupahan yang diberikan hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
2. Upaya yang dilakukan pekerja/buruh dalam mendapatkan haknya dibayar tepat waktu saat ini buruh hanya bisa menunggu upah tersebut diberikan oleh Pemerintah kepada PT. Sarana Pembangunan Pekanbaru. Hal ini terjadi karna PT.transportasi merupakan perusahaan yang berada dibawah naungan pemerintah atau disubsidi oleh pemerintah. Mengenai keterlambatan pembayaran gaji itu akibat terjadinya defisit keuangan pemerintah kota.



## B. Saran

Berdasarkan masalah yang ada dan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan saran yang dapat menjadi masukan untuk PT.Transportasi sebagai berikut:

1. Diharapkan agar PT.transportasi Pekanbaru Madani membuat surat perjanjian kerja tentang keterlambatan upah sebagaimana diatur dalam perundang-undangan. Agar jika keterlambatan pembayaran upah masih terjadi pekerja tetap mendapatkan hak nya sebagai mana semestinya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
2. Pemerintah Kota Pekanbaru lebih memperhatikan lagi dan memperbaiki tentang system keuangan agar tidak terjadi defisit keuangan sehingga merugikan pekerja yang berada dibawah naungan 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.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ali, Zainuddin. 2014. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Ridwan. 2013. *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press
- Soepomo, Iman. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Sunggono, Bambang. 2007. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supranto, J. 2003. *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Uwiyono, Aloysius. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Waluyo, Bambang. 2008. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soepomo, Iman. 1980. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi ke-12. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan ke-4 Edisi Revisi. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- H. Manulang, Sendjun. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Sinar Grafika Offset

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

**Jurnal**

Udiana, I Made. 2015. “Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park”. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4, No. 3 ( hal567 –568)

Budi Santoso, Imam .” Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. *Jurnal Selisik*. Vol 3. No.5. Juni 2017. h.117-125.

**Internet**

[https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/7847bff4505f0416fe0c446c60f7e8ac.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/7847bff4505f0416fe0c446c60f7e8ac.pdf) , diakses pada 10 September pukul 22.02

**Undang-Undang**

Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Indonesia. 2015. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon.2006

Indonesia.2004. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Indonesia.2020. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

**Surat Perjanjian**

Surat Perjanjian PT.Transportasi Pekanbaru Madani. 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.



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.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “*KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN (STUDI PERJANJIAN KERJA PADA PT. TRANSPORTASI PEKANBARU MADANI)* ” yang ditulis oleh :

Nama : **PUTRY LUBIS**  
 NIM : 11727202172  
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dimunaqasahkan pada :

Hari / Tanggal : Senin, 19 April 2021  
 Waktu : 08:30 WIB  
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum

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

Pekanbaru, 21 April 2021

**TIM PENGUJI MUNAQASAH**

Ketua  
**Dr. Syahpawi, M. Sh**

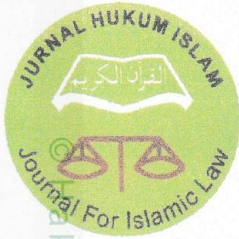
Sekretaris  
**Ilham Akbar, SH., MH**

Penguji I  
**Dr. Muhammad Darwis, SHL., MH**

Penguji II  
**Dr. H. Abu Samah, MH**

Mengetahui:  
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Jalinus, S. Ag.**  
 NIP. 19750801 200701 1 023



# JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

## Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.Jurnalhukumislam.com email. [admin@jurnalhukumislam.com](mailto:admin@jurnalhukumislam.com)

HP. 081275158167 – 085213573669

### SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

**NAMA : PUTRY LUBIS**  
**NIM : 11727202172**  
**JURUSAN : ILMU HUKUM**  
**JUDUL : KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN (STUDI PERJANJIAN KERJA PADA PT TRANSPORTASI PEKANBARU MADANI)**

**Pembimbing: Dr. Muhammad Darwis, SHI., SH., MH**

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

Pekanbaru, 28 Juni 2021

Pimpinan Redaksi

**M. ALI SYAHRIN, SH., MH., CPL.**  
**NIP. 19880430 201903 1 010**

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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Putry Lubis, lahir di Medan, pada tanggal 30 Juli 1999. Penulis merupakan anak ketiga dari 4 bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri Ayah Andy Syahputra dan Ibu Sundari. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Bhayangkari pada tahun 2011, kemudian melanjutkan SMP Negeri 5 Pekanbaru pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan SMA Negeri 10 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017 kemudian melalui jalur SBMPTN penulis diterima di jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT.PLN Persero Wilayah Riau Dan Kepri, dan penulis juga telah menyelesaikan program pengabdian kepada masyarakat yakni Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pekanbaru.

Dalam masa perkuliahan penulis mengikuti organisasi diantaranya Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) dan Sanggar Latahtuah. Pada tanggal 19 April 2021 penulis dinyatakan lulus sebagai sarjana dengan judul skripsi Keterlambatan Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan ( Studi Perjanjian Kerja Pada PT.Transportasi Pekanbaru Madani) dibawah bimbingan bapak Dr.Muhammad Darwis,S.HI,MH

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.