

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

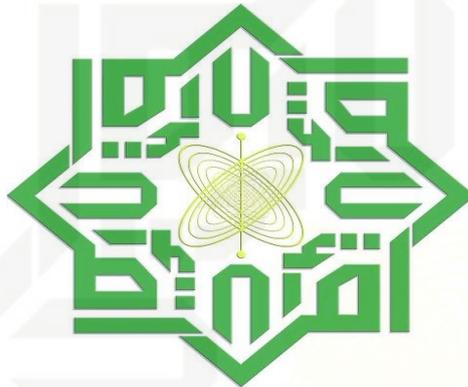
ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat Guna

Memperoleh Gelar Serjana Hukum (S.H)

Fakultas Syariah Dan Hukum



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

YULITA FITARI
NIM : 12020727381

PROGRAM STUDI S1

JURUSAN ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024 M / 1445 H

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 PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA”, yang ditulis oleh:

Nama : YULITA FITARI
NIM : 12020727381
Program Studi : Ilmu Hukum

Demikian surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 27 Juni 2024

Pembimbing Skripsi 1

Pembimbing Skripsi 2


Musrifah. S.H., M.H.
 NIP. 199107102023212062


Mohd. Kastulani S.H., M.H.
 NIP. 196309091990021001

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengambilan 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

Skrripsi dengan judul **PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA** yang ditulis oleh:

Nama : YULITA FITARI

NIM : 12020727381

Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 20 Juni 2024

Waktu : 08:00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universtitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 27 Juni 2024

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Muhammad Darwis, S.H.I., S.H., M.H.

Sekretaris

Roni Kurniawan, S.H., M.H.

Penguji 1

Dr. Abu Samah, M.H.

Penguji 2

Lovelly Dwina Dahen, S.H., M.H.

Mengetahui:
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkifli, M.Ag.

NIP. 197410062005011005

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



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yulita Fitri
 NIM : 12020727381
 Tempat/ Tgl. Lahir : Rengat, 16 Juli 2002
 Fakultas : Syariah dan Hukum
 Prodi : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi :

PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 07 Mei 2024
 membuat pernyataan



YULITA FITARI
NIM : 12020727381

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menyebarkan dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Penelitian yang menggunakan kependidikan, 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

Yulita Fitari, (2024) : Penerapan Sanksi Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT Talang Jerinjing Sawit Dengan Pekerja

Penerapan Sanksi tidak dilakukakan sesuai dengan aturannya dan banyak perusahaan yang tidak mengindahkan perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang – undangan yang telah di tentukan dengan tidak memberikan sanksi yang sesuai dengan isi aturan dalam perjanjian kerja bersama, salah satunya terjadi pada PT. Talang Jerinjing Sawit perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit yang terletak di Desa Talang Jerinjing, Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun Rumusan masalah yaitu Bagaimana Penerapan sanksi dalam Perjanjian kerja bersama antara PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pekerja dan Apa Saja Kendala dalam penerapan sanksi kepada pekerja yang melakukan pelanggaran. Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui mengenai Penerapan sanksi dalam Perjanjian kerja bersama antara PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pekerja dan untuk mengetahui Kendala apa saja dalam penerapan sanksi kepada pekerja yang melakukan pelanggaran.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk dapat melihat hukum dalam artian nyata serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum di dalam suatu lingkungan masyarakat. Sumber data yang digunakan adalah data primer, data sekunder, dan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan metode analisa kualitatif yaitu analisis yang menggunakan uraian kalimat, tidak menggunakan statistik tetapi berdasarkan peraturan perundang-undangan, pandangan pakar hukum dan pendapat peneliti sendiri, sehingga akhirnya dapat menarik sebuah kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Penerapan Sanksi Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pekerja ditinjau dari aturan Perjanjian Kerja Bersama Nomor 024/TJS-PKS/VI/2022 belum terlaksana dengan baik, pelanggaran yang dilakukan yaitu pada Pasal 12 Aturan Kedisiplinan Perjanjian Kerja Bersama yaitu indiscipliner tingkat 1, 2 dan 3, dan pekerja yang melanggar indiscipliner tingkat 3 hanya diberikan Surat Peringatan 1 dan dalam pasal 13 terkait pelaksanaan sanksi pada aturan Perjanjian Kerja Bersama penerapan sanksi tersebut tidak sesuai dengan aturan Perjanjian Kerja Bersama pada pasal 13 ayat 3. Hal ini dapat dilihat penerapan sanksi tidak sesuai dengan isi Peraturan Perjanjian Kerja Bersama Nomor 024/TJS-PKS/VI/2022 pasal 13 tentang pelaksanaan sanksi. Kendala dalam penerapan sanksi pekerja sering melakukan absen dan sering datang telat/pulang cepat pada jam kerja, belum tersampainya informasi secara menyeluruh tentang peraturan baru, kendala dari pimpinan yaitu masih minimnya pengawasan.

Kata Kunci : Sanksi, Perjanjian Kerja Bersama, Pekerja.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin, Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA”**. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaat beliau di yaumul akhir kelak nanti.

Kemudian tidak lupa pula shalawat dan salam penulis hadiahkan untuk baginda nabi Muhammad SAW yang mana atas perjuangannya kita dapat merasakan kenikmatan yang tidak terhingga yakni iman dan islam sebagaimana yang telah kita rasakan sampai saat ini.

Alhamdulillah Skripsi ini yang merupakan salah satu syarat yang penulis susun dalam rangka memenuhi tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana hukum pada jenjang studi Sastra Satu (S1) pada program studi Ilmu Hukum di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari tidak sedikit hambatan, tantangan dan kesulitan yang dihadapi. Namun berkat dukungan, bimbingan, motivasi, semangat dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa sedalamdalamnya dan dengan rasa hormat kepada :

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. Bapak tercinta Toto Iswanto dan mamak tersayang Supitri, Terima Kasih yang sebesar-besarnya telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan selalu memberikan penulis motivasi untuk selalu semangat dalam menjalani hidup yang penuh dengan rintangan. Dan juga penulis mengucapkan terima kasih atas doa dan ridahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, Bapak Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, M.Si selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III, dan seluruh jajarannya.
4. Bapak Dr. Muhammad Darwis, S.H.I., S.H., M.H. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum serta Ibu Dr. Febri Handayani, S.H.I, S.H., M.H., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.
5. Ibu Musrifah, S.H, M.H., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak H. Mhd. Kastulani, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, saran, motivasi dan waktu untuk penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Mahmuzar M.Hum Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan nesehat dan bimbingan dalam menjalani perkuliahan selama penulis melakukan pendidikan di 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.

7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan, serta Bapak/Ibu Staff Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Pimpinan dan Staf perpustakaan UIN Suska Riau yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang telah memberikan pelayanan berupa buku-buku referensi, sehingga penulis menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Bapak Dr. Muhammad Darwis S.H.I., S.H., M.H. selaku Ketua Sidang Munaqasah, Bapak Roni Kurniawan, S.H., M.H. selaku Sekretaris Sidang Munaqasah, Bapak Dr. Abu Samah, M.H. selaku Penguji I sidang Munaqasah dan Ibu Lovelly Dwina Dahren, S.H., M.H. selaku penguji II sidang Munaqasah.
10. Ketua PT Talang Jerinjing Sawit dan Ketua Pengurus Unit Kerja, Hrd PT Talang Jerinjing Sawit yang telah membantu penulis dengan memberikan data-data kepada penulis demi kelancaran menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua Pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas motivasi semangat, waktu dan kebersamaannya.

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.

Serta berbagai pihak yang belum disebutkan di atas yang turut memberikan dukungan, berbagi pemikiran dan dorongan kepada penulis, terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan ide yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan, penelitian dan karya ini tepat waktu.

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, 29 Maret 2024
Penulis,

YULITA FITARI
NIM.12020727381

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

PENGESAHAN PEMBIMBING	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan umum mengenai perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama ..	9
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	9
2. Bentuk Perjanjian Kerja.....	11
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	13
4. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama.....	14
5. Pihak-pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama.....	15
6. Tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.....	18
B. Sanksi.....	23
1. Pengertian sanksi dan pemberian sanksi.....	23

- 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.

2. Tingkat sanksi.....	23
3. Syarat-syarat pemberian sanksi.....	25
4. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penerapan sanksi pelanggaran disiplin kerja.....	27
C. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja dan Buruh/Pekerja.....	28
1. Pengertian Tenaga Kerja dan Buruh/Pekerja	28
2. Jenis–Jenis Tenaga Kerja.....	29
D. Penelitian Terdahulu.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Pendekatan Penelitian.....	36
C. Lokasi Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Jenis dan Sumber Data.....	38
F. Teknik Pengumpulan data.....	39
G. Analisis data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Penerapan Sanksi Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT Talang Jerinjing Sawit Dengan Pekerja	41
B. Kendala dalam penerapan sanksi kepada pekerja yang melakukan pelanggaran.....	54

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 PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Populasi dan Sampel.....	38
Tabel 1.2 Data Pelanggaran Pekerja.....	51



- 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 I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum sesuai amanat Undang – Undang Dasar tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) mengatur setiap kegiatan warga negaranya dengan peraturan dan hukum yang berlaku agar terciptanya kehidupan yang aman dan nyaman dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara peraturan-peraturan dibuat untuk menjamin setiap hak warga negaranya.¹

Pemerintah menjamin kesejahteraan bagi warga negaranya, salah satu bentuk dari mewujudkan kesejahteraan warga negara terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang -Undang Dasar tahun 1945 “ tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “.²

Dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam tersebut manusia memerlukan biaya sehingga mereka dituntut untuk bekerja, baik bekerja sendiri yaitu bekerja dengan modal dan usaha sendiri, maupun bekerja pada orang lain yaitu bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah, tugas ataupun yang mengutusny.³

¹ Undang – Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 1 ayat 3

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawaliipers, 2020), h. 22.

³ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada 2004), h. 17.



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.

Hal ini setidaknya terdapat 3 (tiga) unsur yaitu perusahaan, pengusaha, dan pekerja. Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan suatu hubungan kerja. Dalam hal ini yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.⁴

Salah satu bentuk dari adanya hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan pengusaha atau perusahaan, dalam pemenuhan kebutuhannya yaitu membuat perjanjian kerja dengan tujuan bahwa keduanya akan saling memberikan keuntungan, dalam Pasal 1313 KUHPerdara perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁵ Kemudian dalam Pasal 1338 KUHPerdara semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang, Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.⁶

Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan serta pengelolaan pelanggaran pekerja, diatur dalam “*Industrial relation*”. Pekerja memiliki hak dan kewajiban yang seharusnya seimbang. Pada dasarnya, aktivitas dan perilaku karyawan dalam perusahaan diatur dalam aturan internal

⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta : Rineka Cipta 1987), h. 63.

⁵ Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1313.

⁶ Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1338.



perusahaan, baik dalam bentuk peraturan perusahaan, kebijakan, *Standard Operating Procedures* (SOP), kode etik, dan sebagainya. Hal ini diperlukan agar pekerja tidak melakukan perbuatan yang dapat menimbulkan resiko-resiko yang berdampak juga pada perusahaan maupun rekan kerja (resiko fisik maupun non fisik: seperti reputasi kedisiplinan dan lain-lain). Dalam rangka untuk menegakan aturan dalam suatu Perusahaan, biasanya juga diberikan *reward & punishment*. Menurut bahasa yang dimaksud dengan *reward* adalah ganjaran, upah, hadiah. *Reward* merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dalam arti lainnya, *reward* juga dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sedangkan *punishment* (sanksi) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar.⁷

Terkait dengan pelanggaran, sanksi pertama yang dapat dikenakan kepada pekerja dapat berupa surat teguran/surat peringatan. Jika pelanggaran tersebut dilakukan berulang kali, maka mekanisme pemberian surat peringatan dapat dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang RI Nomor. 13 Tahun 2003 yang meliputi Surat Peringatan Pertama (SP1), Surat Peringatan Kedua (SP2), Surat Peringatan

⁷ Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment dalam Buletin Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum*, (Vol. 4, Edisi no. 6 Juni 2006), h. 5.

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.



Ketiga (SP3)/Akhir hingga diberikan hukuman berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *Punishment* dilakukan jika si pelanggar telah diberikan SP3 namun masih belum ada upaya perbaikan dan/atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut tergolong pelanggaran berat yang tidak dapat ditoleransi oleh perusahaan. Kategori pelanggaran berat dapat dilihat juga pada undang-undang atau merujuk pada kategori perdata, pidana dan/atau khusus seperti korupsi.

Macam/jenis hukuman disiplin yang dapat diberikan kepada karyawan/pekerja yang melakukan pelanggaran tertentu dapat dilakukan apabila telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB).

Dalam Pasal 1 Angka 21 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh atau pekerja atau beberapa serikat buruh/pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja, hak – hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Banyak perusahaan yang tidak mengindahkan perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang – undangan yang telah di tentukan dengan tidak memberikan sanksi yang sesuai dengan isi perjanjian kerja bersama, salah satunya terjadi pada PT. Talang Jerinjing Sawit perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



yang bergerak dibidang pengelolaan kelapa sawit yang terletak di Desa Talang Jerinjing, Kecamatan Rengat barat Kabupaten Indragiri Hulu.

Dalam hal Penerapan sanksi PT. Talang Jerinjing Sawit tidak melaksanakan sanksi yang telah ditentukan di dalam aturan isi perjanjian kerja bersama khususnya pada pasal 13 terkait pelaksanaan sanksi, dengan di buatnya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja yang mana pihak pengusaha maupun pekerja harus menjalankan segala yang telah di atur dalam perjanjian kerja bersama tetapi PT Talang Jerinjing Sawit tidak menerapkan sanksi sesuai aturan Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati.

Kemudian permasalahan disini ada beberapa pekerja dari serikat pekerja yang telah melakukan Perjanjian Kerja Bersama dengan PT. Talang Jerinjing Sawit dan banyak melanggar isi aturan dari Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati yang mana di dalam isi Perjanjian Kerja Bersama yang dilanggar khususnya di aturan kedisiplinan yang mempunyai indisipliner dari tingkat I sampai III, tindakan atau perbuatan indisipliner tingkat I yaitu datang terlambat 2 (dua) hari berturut-turut atau 4 (empat) hari dalam satu bulan tanpa alasan yang wajar dan pulang lebih awal 2 (dua) hari berturut-turut atau 4 (empat) hari dalam satu bulan tanpa seizin atasan. Kemudian tindakan atau perbuatan di indisipliner tingkat II yaitu tidak masuk kerja 3 (tiga) hari berturut-turut dalam satu bulan tanpa memberi laporan atau memberikan alasan yang tidak benar/palsu dan mengabaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dari

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.

indisipliner tingkat I dan II mempunyai sanksi masing-masing dari tingkat indisiplinernya. PT. Talang Jerinjing Sawit telah memberikan sanksi kepada pekerja yang melanggar isi perjanjian kerja bersama di indisipliner tingkat I dan II berupa teguran lisan agar tidak terulang lagi bahkan surat peringatan pertama dan surat peringatan kedua dan bahkan telah melanggar isi perjanjian kerja bersama di indisipliner tingkat III yaitu tindakan atau perbuatan yang dilakukan yaitu memberikan keterangan/data tidak benar di dalam riwayat hidupnya untuk memperoleh keuntungan pribadi dan PT. Talang Jerinjing tidak memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar indisipliner tingkat III.⁸

Berdasarkan Uraian diatas Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam dengan merumuskan judul penelitian, yaitu **“PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA”**

⁸ PT. Talang Jerinjing Sawit, *Perjanjian Kerja Bersama antarap PT.Talang Jerinjing Sawit dan Pengurus Unit Kerja serikat pekerja PT.Tjs* (Rengat: PT. Talang Jerinjing Sawit, 2022), h. 11.



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. Batasan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas untuk perlu adanya pembatasan masalah, adapun batasan masalah dalam penulisan ini adalah tentang bagaimana Penerapan sanksi dalam perjanjian kerja bersama antara PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pekerja berdasarkan Peraturan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor 024/TJS-PKS/VI/2022 dan Apa Saja Kendala dalam penerapan sanksi kepada pekerja yang melakukan pelanggaran yang terjadi di Desa Talang Jerinjing, Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu.

C. Rumusan Masalah

Dari Latar Belakang masalah yang telah diuraikan diatas, agar lebih praktis dan, maka penulis mengambil beberapa rumusan masalah yang perlu dibahas yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Penerapan sanksi dalam Perjanjian Kerja Bersama antara PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pekerja ?
2. Apa Saja Kendala dalam penerapan sanksi kepada pekerja yang melakukan pelanggaran ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Penelitian bertujuan untuk mengetahui mengenai Penerapan sanksi dalam Perjanjian kerja bersama antara PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pekerja berdasarkan Peraturan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor 024/TJS-PKS/VI/2022



- b. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Kendala apa saja dalam penerapan sanksi kepada pekerja yang melakukan pelanggaran
2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan kemajuan pengetahuan untuk mahasiswa Ilmu Hukum, khususnya bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan subjek atau objek yang sama.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Talang Jerinjing Sawit serta bagi golongan sosial yang membutuhkan informasi terkait Penerapan Sanksi dalam Perjanjian kerja bersama antara PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pekerja.

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 II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja atau dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* diatur pada Bab IX Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Dari pengertian tersebut ada beberapa unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja yaitu :

a. Adanya unsur perintah

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya. Pekerja/buruh harus tunduk pada perintah pengusaha. Hal ini berarti bahwa kedudukan pekerja/buruh 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.

pengusaha tidak sama/subordinasi, dimana satu pihak berkedudukan di atas (pihak yang memerintah) dan pihak yang lainnya berkedudukan di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan hubungan kerja ini berbeda dengan hubungan lain seperti hubungan dokter dengan pasien atau antara pengacara dengan klien, sebab dokter ataupun pengacara tidak tunduk pada perintah pasien ataupun klien.

b. Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Perjanjian kerja tersebut menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak

c. Adanya unsur upah

Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini adalah hak pekerja/buruh yang diterimus dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.



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. Bentuk Perjanjian Kerja

Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Namun ada beberapa perjanjian kerja yang dipersyaratkan tertulis antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja di kapal laut dan perjanjian kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri.

Saat ini pada umumnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis dengan maksud lebih menjamin kepastian hukum tetapi kadangkadang masih ada perjanjian kerja yang dibuat secara lisan. Berdasarkan ketentuan Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. jika demikian maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh tersebut. Surat pengangkatan sekurangsekurangnya memuat keterangan tentang :

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

Adapun perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurangkurangnya 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.



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.

- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya:
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak kewajiban dan pengusaha semacam 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

Ketentuan dalam perjanjian kerja yang mengatur besarnya upah dan cara pembayaran serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya disini adalah apabila di perusahaan sudah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Setiap pekerja/buruh maupun pengusaha asing-masing-masing mendapat satu rangkap perjanjian kerja.⁹

⁹ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: University Press, 2008), h. 15.



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. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiel (Pasal 52, 55, 58, 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiel perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Ketentuan ini dipertegas lagi di dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak mampu atau menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.



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. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku.¹⁰

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak tidak memenuhi dua syarat pertama (syarat subjektif), yakni adanya kesepakatan dan kecakapan, maka perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir (syarat objektif), yakni objek perjanjian harus ada dan objek tersebut tidak dilarang, maka perjanjiannya batal demi hukum (null and void).

4. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja bersama dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama, atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst*. Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja bersama dikenal dengan istilah perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama.

¹⁰ Arifudin Muda Harahap, *Op. Cit*, h. 67.



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.

Istilah perjanjian kerja bersama digunakan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengingat substansi perjanjian kerja bersama memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak yang dihasilkan melalui perundingan (perjanjian) dan isinya bersifat mengikat.¹¹

Dalam pembuatan perjanjian kerja sama dipihak pekerja/buruh selalu ada kolektivitas. Maksud sernula mengadakan perjanjian kerja bersama secara kolektivitas adalah untuk memengaruhi syarat-syarat kerja dengan alat serikat pekerja/serikat buruh. Demikian, adanya perjanjian kerja bersama berkaitan dengan pergerakan serikat pekerja/serikat buruh.

Di dalam perjanjian kerja, pekerja/buruh berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang perintah. Akibatnya, segala-galanya pengusaha yang menentukan. Dala hal pekerja/buruh ingin memperbaiki nasibnya ketingkat hidup yang lebih baik, harus disalurkan melalui serikat pekerja/buruh.¹²

5. Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama

Menurut Pasal 21 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo. Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa

¹¹ Endah Pujiastuti, *Op. Cit*, h. 22.

¹² F.X. Djumadi, *Perjanjian Kerja Bersama Edisi Revisi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), h.



serikatpekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh pihak-pihak :

a. Serikat pekerja/serikat buruh

Menurut Pasal 1 angka1 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan maupun didalam perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

Adapun yang dapat membuat perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan, yaitu serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh disatu perusahaan atau dibeberapa perusahaan.

Prosedur pencatatan perjanjian kerja bersama diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP16/MEN/2001 tentang tata cara pencacatan serikat pekerja/serikat buruh tanggal 15 february 2001, sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta 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. Serikat buruh/ serikat pekerja buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan domisili untuk di catat.
 2. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib mencatat dalam buku pencatatan dan memberikan nomor bukti pencatatan.¹³
- b. Pengusaha
- Adapun yang dimaksud dengan pengusaha adalah: pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasa 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, adalah :
- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a

¹³ Lalu Husni, *Op.Cit*, h. 78.

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.

dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang erseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.¹⁴

6. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

1. Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Untuk mengetahui tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yaitu sebagai berikut :

- a. Salah satu pihak (serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama.

¹⁴ *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.

- b. Minimal keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh 50% dari jumlah pekerja/buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama.
- c. Perundingan dimulai paling lambat 30 hari sejak permohonan tertulis.
- d. Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus serikat pekerja/Serikat buruh dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
- e. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 orang.
- f. Batas waktu perundingan bipartit 30 hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
- g. Selama proses perundingan masing-masing pihak; dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
- h. Bila sudah 30 hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- i. Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase

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.

maksimal 30 hari.

- j. Bila 30 hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- k. Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama maksimal 30 hari.
- l. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama sah dan resmiberlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
- m. Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.¹⁵

Menurut Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikatpekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikatburuh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian kerja bersama dengan perusahaan apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruhdiperusahaan yang bersangkutan.

¹⁵ Payaman J Simanjuntak, *Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama*, Volume XI, No. 6., (2009), h. 3.



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 19 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

2. Perubahan, Perpanjangan Serta Pembaharuan perjanjian kerja bersama

Pasal 130 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam pasal 119.

Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan

atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional (Pasal 130 ayat (2)). Kemudian Pasal 130 ayat (3) dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan (3).

3. Jangka Waktu Berlakunya perjanjian kerja bersama

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha. Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dalam hal perjanjian kerja bersama berikutnya, perundingannya dapat dimulai paling cepat 3 bulan sebelumnya.¹⁶ dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada

¹⁶ F.X. Djumadi, *Op.cit*, h. 82.

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.

pengadilan agar perjanjian perburuhan itu dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil.

B. Sanksi

1. Pengertian Sanksi dan Pemberian Sanksi

Sanksi adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sanksi adalah tindakan hukuman untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati undang-undang. Sanksi (punishment) merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk meminimalisir perilaku yang tidak diinginkan¹⁷. Sanksi merupakan salah satu indikator yang memperbaiki jalannya proses pendidikan dalam menjelaskan perilaku seseorang, sehingga pada masa yang akan datang dapat diatasi.

Pemberian sanksi adalah memberikan penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan yang dilakukan oleh seseorang sebagai salah satu cara pendisiplinan.

2. Tingkat Sanksi

Tingkat-tingkat sanksi pelanggaran kerja dalam suatu organisasi yaitu :

¹⁷ Sahwitri Triandani, *Pengaruh Tim Kerja, Stress Kerja dan Reward (Imbalan)*, (Pekanbaru: LPPM 2014), h. 39.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Hukuman (sanksi) pelanggaran ringan Hukuman (sanksi) pelanggaran ringan jenisnya dapat berupa :

- a. Teguran lisan
- b. Teguran tertulis dan,
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Adapun jenis pelanggaran yang termasuk jenis pelanggaran ringan seperti: kelebihan cuti, terlambat hadir ke sekolah atau pulang lebih awal, dan terlambat penyampaian laporan.

2. Hukuman (sanksi) pelanggaran sedang Hukuman (sanksi) pelanggaran sedang jenisnya dapat berupa :

- a. Penundaan kenaikan gaji
- b. Penurunan gaji, dan
- c. Penundaan kenaikan jabatan

Adapun jenis pelanggaran yang termasuk jenis pelanggaran sedang seperti kelalaian dalam pelaksanaan tugas.

3. Hukuman (sanksi) pelanggaran berat dapat berupa :

Hukuman (sanksi) pelanggaran berat dapat berupa:

- a. Penurunan pangkat
- b. Pembebasan dari jabatan



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. Pemberhentian dan pemecatan.¹⁸

Pelanggaran berat yang dikenakan sanksi pelanggaran berat dapat berupa: melanggar sumpah dan janji jabatan, melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama, pemalsuan data, terlibat tindakan kriminal, melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas selama 1 bulan atau lebih secara terus menerus.

3. Syarat-syarat Pemberian Sanksi

Syarat-syarat pemberian sanksi yaitu :

1. Penentuan waktu (*timing*).

Waktu penerapan sanksi merupakan hal yang penting.

Hukuman dapat dilaksanakan setelah timbulnya perilaku yang perlu dihukum segera atau beberapa waktu kemudian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan hukuman meningkat jika hukuman diberlakukan segera setelah tindakan yang tidak diinginkan dilakukan.

2. Intensitas (*intensity*).

Sanksi mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai relatif lebih kuat.

3. Penjadwalan (*scheduling*).

Dampak hukuman tergantung pada jadwal berlakunya

¹⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press) 2009, h. 831

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.

hukuman. Hukuman dapat diberlakukan setelah setiap perilaku yang tidak diharapkan terjadi. Konsistensi penerapan setiap jenis jadwal hukuman adalah penting. Agar berjalan dengan efektif penerapan hukuman secara konsisten diperlukan terhadap setiap guru yang melanggar aturan.

4. Kejelasan alasan (*claryfying the reason*).

Dengan memberikan alasan yang jelas mengenai mengapa hukuman dikenakan dan pemberitahuan mengenai konsekuensi selanjutnya apabila perilaku tak diharapkan terulang kembali, secara khusus telah terbukti efektif dalam proses pendisiplinan guru.

5. Tidak bersifat pribadi (*impersonal*).

Hukuman harus diberikan pada respon tertentu, bukan kepada orang atau pola umum perilakunya.¹⁹

Hukuman adalah suatu perbuatan dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan kepada orang lain, baik dari segi kejasmanian maupun dari segi kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan dibandingkan dengan diri kita oleh karena itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

¹⁹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Arruz-Media) 2012, h. 130-131



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. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penerapan sanksi pelanggaran disiplin kerja

1. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar para pegawai memahami sanksi pelanggaran yang berlaku. Kelalaian pemberian sanksi akan melemahkan disiplin yang ada.

2. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

3. Pemberian sanksi harus impersonal (adil)

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai tua, muda, pria maupun wanita tetap diberikan sanksi yang sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.²⁰

Dalam penerapan sanksi juga harus memperhatikan paling sedikit tiga hal yaitu :

1. Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
2. Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya) 2008, h. 131-132



3. Dalam hal peneanaan sanksi terberat yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” mengapa pimpinan terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.²¹

C. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja dan Buruh/Pekerja

1. Pengertian Tenaga Kerja dan Buruh/Pekerja

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 2 yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²²

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut beliau hanya dibedakan oleh batas umur. Dalam hal ini yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup

²¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara) 2013, h.307.

²² Endah Pujiastuti, *Op. Cit*, h. 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.

sehari-hari.²³

Adapun yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain (Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh. Tersirat unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) di bawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.²⁴

Berdasarkan uraian pengertian tentang tenaga kerja dan buruh yang dikutip dari berbagai sumber tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah seseorang yang sanggup untuk bekerja.

2. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis kelompok karyawan yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Adapun pengertian dari masing-masing tersebut dapat diuraikan :

a. Tenaga Kerja Tetap

Merupakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditentukan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak

²³ Payaman J Simanjuntak, *Op. Cit*, h. 16

²⁴ Endah Pujiastuti, *Op. Cit*, h. 14.



yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung lebih aman (dalam hal kepastian pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap, dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Syarat-syarat yang berlaku dan harus dipenuhi pada masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, apabila perjanjian kerja dilaksanakan secara lesa, maka syarat masa percobaan harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Jika tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja maupun surat pengangkatan maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dalam masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upan minimum yang berlaku.²⁵

b. Tenaga Kerja Tidak Tetap

Merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja atau karyawan tersebut dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu dengan pekerjaan tertentu sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak

²⁵ Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



membutuhkan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan juga cenderung tidak aman (dalam hal kepastian pekerjaan). Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja 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 pekerja yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerja yang bersifat musiman atau pekerja yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan enaga kerja tidak tetap tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus tidak terputus-putus tidak di batasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musima adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak

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.



termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama dua tahun, dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama tujuh hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja telah diberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat diperbarui. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah masa tenggang 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Pembaruan hanya boleh dilakukan satu kali dan untuk waktu paling lama dua tahun. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan sebagaimana diuraikan di atas maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Pasal 62 menentukan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai dengan batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dalam hal ini perjanjian kerja waktu

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.



tertentu didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan, apabila pekerjaan selesai lebih cepat dari jangka waktu yang diprediksikan untuk menyelesaikan pekerjaan maka perjanjian kerja waktu tertentu juga berakhir dengan sendirinya tanpa ada kewajiban ganti rugi. Perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah berakhir jangka waktu berlakunya tapi pekerjaan paing lama dua tahun, dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama tujuh hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja telah diberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat diperbarui. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah masa tenggang 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Pembaruan hanya boleh dilakukan satu kali dan untuk waktu paling lama dua tahun. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan sebagaimana diuraikan di atas maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Pasal 62 menentukan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan

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.

membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai dengan batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan, apabila pekerjaan selesai lebih cepat dari jangka waktu yang diprediksikan untuk menyelesaikan pekerjaan maka perjanjian kerja waktu tertentu juga berakhir dengan sendirinya tanpa ada kewajiban ganti rugi. Perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah berakhir jangka waktu berlakunya tapi pekerjaan.²⁶

D. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian Penulis	Judul Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Penerapan Sanksi Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Pt Talang Jerinjing Sawit Dengan Pengurus Unit Kerja (Puk) Serikat Pekerja	Rahmad Sayhputra dengan Judul Peran dinas tata ruang dan bangunan dalam penerapan sanksi hukum administrasi terhadap penyelenggaraan reklame tanpa izin berdasarkan peraturam walikota pekanbaru nomor. 24 tahun 2013. Penelitian ini Tahun 2016	Persamaan judul peneliti dengan peneliti terdahulu yaitu sama-sama membahas penerapan sanksi	Perbedaan judul peneliti dengan peneliti terdahulu yaitu peneliti membahas penerapan sanksi dalam perjanjian kerja bersama sedangkan peneliti terdahulu membahas penerapan sanksi administrasi terhadap penyelenggaraan reklame tanpa izin

²⁶ Endah Pujiastuti, *Op.cit.*, h. 27



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<p>Penerapan Sanksi Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Pt Talang Jerinjing Sawit Dengan Pengurus Unit Kerja (Puk) Serikat Pekerja</p>	<p>Abdul Waris Khan dengan Judul Peran dan fungsi PLN dalam penerapan sanksi keterlambatan pembayaran tagihan listrik berdasarkan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan. Penelitian Tahun 2013</p>	<p>Persamaan judul peneliti dengan peneliti terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang penerapan sanksi</p>	<p>Perbedaannya yaitu penelitian saya membahas sanksi dalam perjanjian kerja bersama sedangkan penelitian terdahulu membahas penerapan sanksi kepada orang yang terlambat membayar tagihan listrik berdasarkan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan</p>
<p>Penerapan Sanksi Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Pt Talang Jerinjing Sawit Dengan Pengurus Unit Kerja (Puk) Serikat Pekerja</p>	<p>Vesey Nica Della Permatasari dengan Judul Penerapan sanksi administrasi terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berdasarkan Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 di PT Pertamina Mor IV Semarang. Penelitian Tahun 2019</p>	<p>Persamaan judul peneliti dengan peneliti terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang penerapan sanksi</p>	<p>Perbedaannya terletak di aturannya peneliti menggunakan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 sedangkan peneliti terdahulu menggunakan aturan Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003</p>

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

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana pokok pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Penelitian hukum adalah aktivitas yang bersifat ilmiah yang didasarkan pada naluri dan atau kerangka berfikir Yuridis mengenai suatu fakta atau realitas hukum yang berkaitan dengan efektivitas hukum di masyarakat, sosiologi hukum, politik hukum bahkan hukum progressif sekalipun.²⁷

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk dapat melihat hukum dalam artian nyata serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum di dalam suatu lingkungan masyarakat.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan efektivitas hukum, yang dalam artian bahwa indikator efektivitas dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.²⁸

²⁷ Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019), Cet. Ke-19, h.1.

²⁸ Siregar, Nur Fitryani. "Efektivitas Hukum." *Al-Razi: Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Masyarakat* 18.2 (2018): 1-16. h. 2



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

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Talang Jerinjing Sawit yang beralamat di Desa Talang Jerinjing Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Alasan penulis memilih tempat tersebut karena lokasi tersebut memenuhi kriteria syarat permasalahan penelitian.

Selain itu juga, lokasi tersebut sangat mudah dijangkau oleh penulis untuk melakukan observasi dan wawancara mengenai Penerapan Sanksi Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pekerja Berdasarkan Peraturan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor 024/TJS-PKS/VI/2022.

D. Populasi dan Sampel

1. Pengertian Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus.²⁹ Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan PT. Talang Jerinjing Sawit yang berjumlah 115 orang 105 pekerja laki-laki dan 10 orang pekerja Perempuan.

2. Pengertian Sampel

Sample yaitu sebagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian dan merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang di teliti.

²⁹ Ismail Nurdin dan Sri Hartanti, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), h. 91.

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.

Metode pengambilan sample adalah *Total sampling*. *Total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.³⁰

TABEL 1.1

Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel	Presentase
1	Ketua PT Talang Jerinjing Sawit	1 Orang	1 Orang	100%
2	HRD PT. Talang Jerinjing Sawit	1 Orang	1 Orang	100%
3	Pekerja yang melanggar	27 Orang	27 Orang	100%
Total :		29 Orang	29 Orang	100%

Sumber : Data Lapangan, 2023

E. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini ada tiga jenis data yang digunakan oleh peneliti, antara lain :

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara maupun observasi yang kemudian diolah oleh peneliti.³¹ Data primer dalam penelitian ini ialah subjek dari Penelitian yaitu PT. Talang Jerinjing Sawit dan pekerja yang melanggar isi perjanjian kerja bersama.

³⁰ Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h. 91.

³¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 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.

- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan serta tulisan ilmiah lainnya yang berhubungan dengan materi perjanjian kerja bersama terkait tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja dan upaya yang dilakukan agar isi perjanjian kerja bersama dilaksanakan menurut undang-undang.³²

F. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi atau pengamatan adalah kegiatan pengumpulan data penelitian dengan cara melihat langsung objek penelitian yang menjadi fokus penelitian³³. Kegiatan yang akan diobservasi dalam penelitian ini ialah mengenai Penerapan Sanksi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Talang Jerinjing Sawit dengan pekerja terkait melanggar aturan isi perjanjian kerja Bersama.
- b. Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai³⁴. Dalam penelitian ini, yaitu dengan cara mempertanyakan secara langsung kepada Ketua PT Talang Jerinjing Sawit, Hrd, dan pekerja yang melanggar aturan pkb, terkait sanksi yang tidak dilaksanakan oleh Perusahaan sesuai dengan aturan PKB dan apa saja kendala PT. Talang Jerinjing Sawit dalam memberikan sanksi kepada pekerja yang melanggar isi perjanjian kerja

³² *Ibid.*

³³ Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 114.

³⁴ *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.

bersama.

- c. Studi Kepustakaan, cara ini dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui kegiatan mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti dengan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan dan buku-buku yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama.³⁵

G. Analisis Data

Dalam rangka menyusun dan menganalisa, maka digunakan analisis hukum dalam upaya memperoleh kesimpulan dari penelitian yang dilakukan terhadap semua data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut. Analisis yang akan digunakan adalah analisis kualitatif yaitu analisis yang menggunakan uraian kalimat, tidak menggunakan statistik tetapi berdasarkan peraturan perundang-undangan, pandangan pakar hukum dan pendapat peneliti sendiri, sehingga akhirnya dapat menarik sebuah kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan³⁶.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil penelitian yang di lakukan pada PT Talang Jerinjing Sawit. Penulis mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Sanksi Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pekerja ditinjau dari aturan Perjanjian Kerja Bersama Nomor 024/TJS-PKS/VI/2022 belum terlaksana dengan baik, banyak tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yaitu pelanggaran pada Pasal 12 aturan Kedisiplinan Perjanjian Kerja Bersama yaitu indisipliner tingkat 1, 2 dan 3, dan pekerja yang melanggar inidiscipliner tingkat 3 hanya diberikan Surat Peringatan 1 dan dalam pasal 13 dan pelaksanaan sanksi pada aturan Perjanjian Kerja Bersama penerapan sanksi tersebut tidak sesuai dengan aturan Perjanjian Kerja Bersama pada pasal 13 ayat 3. Hal ini dapat dilihat penerapan sanksi tidak sesuai dengan isi Peraturan Perjanjian Kerja Bersama Nomor 024/TJS-PKS/VI/2022 pasal 13 tentang pelaksanaan sanksi.
2. Kendala dalam Penerapan Sanksi dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pengurus Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja terhadap pekerja yang melanggar isi perjanjian kerja bersama meliputi empat hal yaitu pertama pekerja sering melakukan absen dan



sering datang telat/pulang cepat pada jam kerja, kedua belum tersampainya informasi secara menyeluruh tentang peraturan baru, ketiga kendala dari pimpinan yaitu masih minimnya pengawasan dalam bentuk, terakhir kendala rendahnya disiplin kerja karyawan tersebut karena masih rendahnya kesejahteraan. Kendala tersebut dalam penerapan sanksi yang diberikan kepada pekerja yang melanggar akan dapat berkurang apabila setiap pekerja menanamkan rasa tanggung jawab, dalam hal itu mengacu kepada individu masing-masing pekerja mengenai kesadaran diri, atau kepedulian pekerja untuk mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan ataupun usaha untuk menauladani sikap dari pimpinan untuk mematuhi peraturan yang sudah diterapkan pada perusahaan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Hendaknya dalam pemberian sanksi hukuman pimpinan harus bersikap tegas dan sanksi yang diberikanpun harus sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan. Apabila pekerja yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran maka seharusnya pimpinan harus memberikan hukuman yang lebih berat dari yang sebelumnya.
2. Bagi pekerja
 - a. Hendaknya pekerja diharapkan lebih menanamkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan terhadap segala sesuatu yang berkaitan

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.

dengan peraturan perusahaan agar nantinya tercipta situasi yang kondusif dalam perusahaan.

- b. Hendaknya pekerja harus lebih profesional dan mengikuti segala peraturan dan jenis perubahan kebijakan yang diterapkan perusahaan sehingga tidak merugikan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

A. BUKU

- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya) 2008.
- Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010.
- Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* Jogjakarta: Arruz-Media) 2012
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: University Press, 2008.
- F.X. Djumadi, *Perjanjian Kerja Bersama Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Ismail Nurdin dan Sri Hartanti, *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawaliipers, 2020.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada 2004.
- PT. Talang Jerinjing Sawit, *Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Talang Jerinjing Sawit dan Pengurus Unit Kerja serikat pekerja PT.Tjs Rengat*: PT. Talang Jerinjing Sawit, 2022
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* Jakarta : Rineka Cipta 1987.
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermasa, 2001.
- Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019.



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.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Sahwitri Triandani, *Pengaruh Tim Kerja, Stress Kerja dan Reward (Imbalan)*, Pekanbaru: LPPM 2014

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press) 2009

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014

B. JURNAL

Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment dalam Buletin Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum*, Vol. 4, Edisi no. 6 Juni 2006

Payaman J Simanjuntak, *Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama*, Volume XI., No. 6.,(2009)

Siregar, Nur Fitriyani. "Efektivitas Hukum." *Al-Razi: Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Kemasyarakatan* 18.2 (2018)

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang – Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 1 ayat 3

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1313.

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1338.

PKB (Perjanjian Kerja Bersama), Nomor 024/TJS-PKS/VI/2022 tanggal 5 Juni 2022

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

D. WAWANCARA

Peter Endang, Ketua PT. Talang Jerinjing Sawit, PT Talang Jerinjing Sawit, Rengat Barat Wawancara, 4 Maret 2024.

Suhermanto, Human Resource Development PT Talang Jerinjing Sawit, Rengat barat, Wawancara, 4 Maret 2024.

Sudarsono, Pekerja yang melanggar isi PKB, PT Talang Jerinjing Sawit, Rengat Barat, Wawancara, 4 Maret 2024.

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.





PEDOMAN WAWANCARA

PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA

Oleh : Yulita Fitri

Kepada : Ketua PT Talang Jerinjing Sawit

1. Bagaimana Syarat dan tata cara Pembuatan Perjanjian Kerja bersama ?
2. Bagaimana Pelaksanaan Sanksi dari Perjanjian Kerja Bersama ?
3. Bagaimana Perlindungan yang diberikan oleh pihak perusahaan dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama ?
4. Apakah dalam Perjanjian Kerja Bersama Sudah mencukupi tuntutan-tuntutan Pekerja ?
5. Apakah dalam Perjanjian Kerja Bersama mampu memberikan Perlindungan Terhadap Pekerja ?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

PEDOMAN WAWANCARA

PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA

Oleh : Yulita Fitri

Kepada : HRD PT Talang Jerinjing Sawit

1. Apa saja kendala Penerapan Sanksi dalam Perjanjian Kerja Bersama ?
2. Apakah dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama banyak Pekerja yang melanggar isi Perjanjian Kerja Bersama ?
3. Apa saja pelanggaran yang dilakukan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama ?
4. Bagaimanakah Penerapan Sanksi dalam Perjanjian Kerja Bersama antara PT Talang Jerinjing Sawit dengan Pekerja yang melanggar isi Perjanjian Kerja Bersama ?
5. Apa saja kendala dalam memberikan sanksi kepada Pekerja yang melanggar isi dari Perjanjian Kerja Bersama ?
6. Apakah pernah terjadi Pemutusan Perjanjian kerja terhadap Pekerja yang melanggar isi Perjanjian Kerja Bersama yang mengacu pada peraturan perundang-undangan di dalam Perjanjian Kerja Bersama ?

UIN SUSKA RIAU



PEDOMAN WAWANCARA

PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA

Oleh : Yulita Fitri

Kepada : Pekerja yang melanggar isi Perjanjian Kerja Bersama

1. Sudah berapa lama bapak berkeja
2. Bapak bekerja dibagian apa ?
3. Apakah ada perlindungan terhadap hak-hak Pekerja dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama ?
4. Pelanggaran Seperti apa yang bapak lakukan di dalam Perjanjian Kerja Bersama ?
5. Apakah pihak Perusahaan memberikan sanksi kepada bapak ?
6. Bagaimana sanksi yang diberikan Perusahaan kepada bapak ?
7. Apakah dengan sanksi yang diberikan Perusahaan, bapak dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengacu pada peraturan perundang-undangan di dalam Perjanjian Kerja Bersama ?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

FOTO DOKUMENTASI



Gambar : Wawancara bersama Ketua Pengurus Unit Seikat Perkerja, Hrd, dan Pekerja

Hak Cipta Diindungi 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.

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.



Gambar : Foto bersama Ketua PT Talang Jerinjing Sawit, Hrd, dan Pekerja



PENGESAHAN PEMBIMBING

Dosen Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 27 Juni 2024

No Nota Dinas

Lamp -

Hal Pengajuan Skripsi

Sdr

Yulita Fitri

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, memberikan petunjuk dan mengarahkan serta perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Yulita Fitri yang berjudul **"PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA"**, dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat saudara yang tersebut diatas dapat dipanggil untuk diujikan dalam sidang munaqasah di fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian harapan kami, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing Skripsi 1

Musrifah, S.H., M.H.
NIP. 199107102023212062

Pembimbing Skripsi 2

Mohd. Kastulani, S.H., M.H.
NIP. 196309091990021001

- Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, sebarkan atau selanjutnya tanpa izin dari penulis atau penerbit. Untuk penyalinan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan harus untuk keperluan 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 PERBAIKAN SKRIPSI**

Skrripsi dengan judul **PENERAPAN SANKSI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA PT TALANG JERINJING SAWIT DENGAN PEKERJA**, yang ditulis oleh:

Nama : YULITA FITARI

NIM : 12020727381

Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 20 Juni 2024

Waktu : 08:00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universtitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 27 Juni 2024

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Muhammad Darwis, S.H.I., S.H., M.H.

Sekretaris

Roni Kurniawan, S.H., M.H.

Penguji 1

Dr. Abu Samah, M.H.

Penguji 2

Lovelly Dwina Dahen, S.H., M.H.

Mengetahui:
Wakil Dekan I
Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA
NIP. 19711006 200212 1 003

- 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.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id, Email: fasih@uin-suska.ac.id

UIN SUSKA RIAU

1. Ditujukan kepada seluruh mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat.
2. Ditujukan kepada seluruh dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat.
3. Ditujukan kepada seluruh mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat.
4. Ditujukan kepada seluruh dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat.
5. Ditujukan kepada seluruh mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat.
6. Ditujukan kepada seluruh dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat.
7. Ditujukan kepada seluruh mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat.
8. Ditujukan kepada seluruh dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat.
9. Ditujukan kepada seluruh mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat.
10. Ditujukan kepada seluruh dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau yang akan melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nomor Un.04/F.I/PP.00.9/2304/2024
Sifat Biasa
Lamp. 1 (Satu) Proposal
Hal Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 13 Februari 2024

Kepada Yth.
Pimpinan PT Talang Jerinjing Sawit
Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : YULITA FITARI
NIM : 12020727381
Jurusan : Ilmu Hukum S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : PT Talang Jerinjing Sawit

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Penerapan sanksi dalam Perjanjian kerja bersama (PKB) antara Pt talang jerinjing sawit dengan pengurus unit kerja (PUK) Serikat Pekerja

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan



Dr. Zulkifli, M. Ag
NIP. 19741006 200501 1 005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Yulita Fitari, lahir di Kecamatan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau pada tanggal 16 Juli 2002 lahir dari pasangan Bapak Toto Iswanto dan Ibu Supitri yang merupakan anak pertama dari 4 bersaudara. Pada tahun 2008 menempuh pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sungai Beringin Rengat dan lulus pada Tahun 2014. Pada Tahun 2014 melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Rengat dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Rengat pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020.

Penulis melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020. Penulis berhasil diterima sebagai mahasiswa Program S1 Ilmu Hukum melalui jalur Mandiri. Pada tahun 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Pengadilan Negeri Rengat Kelas II. Pada tahun 2023 penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kepala Pulau, Kecamatan Kuantan Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. Atas berkat dan Rahmat Allah SWT serta doa dan dukungan dari orang tua, keluarga besar dan teman-teman seperjuangan akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan Judul **“Penerapan Sanksi Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT Talang Jerinjing Sawit Dengan Pekerja”**. Berdasarkan hasil ujian Munaqasah pada Fakultas Syariah dan Hukum pada tanggal 20 Juni 2024, penulis dinyatakan **LULUS** dengan Predikat **CUMLAUDE** dan telah berhak menyandang gelar Sarjana Hukum (S.H).

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.