

**PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN BURUH PABRIK BATU BATA  
DI KOTA PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR  
13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

*Oleh: Rika Syafitri*

**PK : Perdata Bisnis**

**Pembimbing I: Dr. Evi Deliana HZ, SH, LL.M Pembimbing**

**II: Dr. Hengki Firmanda S. SH., LL.M., M.Si Alamat: Jl.**

**Kasah Ujung Tangkerang Tengah Pekanbaru Email /**

**Telepon : syafitririka97@gmail.com / 0852-1991-9089**

**ABSTRACT**

*Wages are workers 'or workers' rights that are received and expressed in the form of money in return from employers or employers for workers or laborers who are determined and paid according to a work agreement, agreement, or legislation including benefits for workers or laborers and their families for an work or service that has been or will be performed. Wages are often equated with the salary of a worker or labor force. In the implementation of the provision of wages or wages the system has been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Labor. But in reality the remuneration system is still not in accordance with the written agreement and is only based on verbal so that there is no concrete work agreement, one of which is in the Batubata Factory in Pekanbaru City. An unwritten wage system is still in place, a payment system with daily wages and no employment contract in an employment agreement. The problems and objectives that will be discussed in this thesis are to find out how the implementation of the Batubata Factory wage labor system in Pekanbaru City Based on Law Number 13 Year 2003 Regarding Employment.*

*This type of research is a survey, which is conducting a survey to the field at the site and at the location or place under study in order to provide a complete and clear picture of the problem under study. This research was conducted at Batubata factory workers in Pekanbaru city and to the employment department and Batubata factory workers. while the population and sample are the whole of the parties related to the problem under study in this study the source of the data used are primary secondary data and Tertiary data data collection techniques in this study with questionnaire interviews and literature studies.*

*The results of this study can be concluded that the implementation of the brick factory workers wage system in the city sub-district in the city of Pekanbaru based on law number 13 of 2003 concerning employment has not been running well and is not yet optimal, this is because the system implemented by the Batubata business owner is still experiencing the crisis in the payment of wages to factory workers and the method of payment is to use the system per day and not in accordance with the needs needed by the factory workers.*

**Keywords: Implementation - Wage system - Batubata factory workers - Employment**

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berintegrasi dan saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya, atau melakukan interaksi dan sosialisasi dengan manusia yang lainnya. Demi menjalankan kehidupannya setiap manusia tidak lepas dari peran serta orang lain, atau semuanya saling mendukung antara yang satu dengan yang lainnya. Sebab manusia harus bermasyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup serta bisa mencapai tujuan hidup sehingga bisa hidup lebih sejahtera. Merupakan fitrah manusia jika tidak terdorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu sangatlah wajar dan seharusnya manusia untuk memperoleh materi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>1</sup>

Berbagai bentuk pekerjaan atau tindakan ekonomi banyak dilakukan oleh manusia yang kesemuanya itu tidak terlepas dari kerjasama atau hubungan antara sesama manusia. Permasalahan aktivitas usaha manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak lepas dari masalah ekonomi, yang di dalamnya adalah masalah pengupahan. Setiap manusia pasti akan membutuhkan sesuatu untuk melangsungkan kehidupannya, sesuatu disini dapat diartikan dengan kebutuhan primer, sekunder dan tersier agar bisa memenuhi kebutuhan manusia. Untuk memenuhi kebutuhan manusia perlu bekerja atau berusaha, dengan cara bekerja manusia bisa mendapatkan upah atau gaji yang bisa untuk memenuhi kebutuhannya. Akan tetapi jika upah yang didapatkan itu tidak sesuai dengan usaha kerja si pekerja maka itu juga tidak sesuai dengan aturan Undang-Undang

yang telah berlaku dan tidak adil bagi yang bekerja dengan susah payah.<sup>2</sup>

Hubungan kerja dapat diputuskan berdasarkan kesenangan karyawan atau majikan kecuali jika karyawan dan majikan telah menandatangani kontrak tertulis yang bertentangan ketentuan bahwa hubungan kerja akan tetap berlaku selama durasi waktu tertentu atau dengan tegas membatasi secara tegas hal salah satu pihak untuk memutuskan hubungan kerja. Baik karyawan dan pemberi kerja harus menandatangani kontrak tertulis ini, atau kontrak tertulis ini harus tercantum dalam buku pedoman kerja atau manual atau dokumen serupa yang didistribusikan kepada karyawan, jika dokumen itu menyatakan maksud bahwa itu adalah kontrak kerja atau kontrak tertulis ini harus ditetapkan secara tertulis yang ditandatangani oleh pihak yang akan ditagih.<sup>3</sup>

Upah bagi para pekerja merupakan faktor yang sangat penting karena merupakan sumber untuk membiayai dirinya dan keluarganya, bagi tenaga kerja yang berpendidikan upah merupakan hasil dari investasi (*rate of return*) sumber daya manusia pada dirinya dan bagi kelompok tertentu upah melambangkan dengan status sosial dan penghargaan bagi (hasil) pekerja. Bagi pengusaha upah dan keseluruhan biaya tenaga kerja (*labour cost*) yang merupakan biaya yang akan menentukan kelangsungan perusahaan dan mempengaruhi kembalinya investasi, atau pun biaya produksi yang harus di

---

<sup>1</sup> Stimson Hutagalung, Tiga Dimensi Dasar Relasi Manusia dalam Kehidupan Sosial, *Jurnal Koinonia*, Vol. 10, No. 2, 2015, hlm. 81.

---

<sup>2</sup> Edwin Hadian, Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1, 2015, hlm. 25.

<sup>3</sup> Garret White, M.D a North Carolina Citizen, Plaintiff "AKDHC. LLC, dba Arizona Kidney Disease dan Hypertension Center an Arizona Limiter Liability Company, Defendant, *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/#>, pada Tanggal 12 Desember 2019.

tekan serendah mungkin.<sup>4</sup> Bagi pemerintah pemerintah upah merupakan variabel ekonomi makro seperti inflasi, kesempatan kerja, pengangguran, pemerataan ekonomi, pemerataan pendapatan dan pertumbuhan secara umum. Oleh sebab itu dari berbagai sudut pandang tersebut upah merupakan kebijakan ekonomi sosial dan politik, sebagai instrument, dan efektivitas sangat tergantung pada situasi ekonomi dan pasar kerja daerah atau sektor serta kebijakan-kebijakan pemerintah.<sup>5</sup>

Menetapkan kebijakan pengupahan juga memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun mikro seirama dengan pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi dan peningkatan taraf hidup pekerja atau buruh yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.<sup>6</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa kesepakatan kerja yang terjalin hanya dengan pernyataan lisan sehingga hal tersebut dirasa belum mempunyai kekuatan hukum yang pasti, sehingga dikhawatirkan terjadi adanya eksploitasi terhadap pekerja

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan buruh pabrik batu bata di Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah pelaksanaan sistem pengupahan mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi para pekerja atau buruh pabrik batu bata di Kota Pekanbaru ?

---

<sup>4</sup> Zaeni Azhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 68.

<sup>5</sup> Swasono, Yudo dan Sulistyaningsih, *Metode Perencanaan Tenaga Kerja: Tingkat Nasional Regional dan Perusahaan*, Yogyakarta, BPFE, 1983, hlm 14-16.

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 142-144.

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem pengupahan apakah mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi para pekerja atau buruh pabrik buruh pabrik batu bata di Kota Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan buruh pabrik batu bata di Kota Pekanbaru yang disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis, penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna untuk menambah wawasan pengetahuan baik secara teoritis maupun secara praktek mengenai sistem pengupahan buruh pabrik batu bata di Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pencerahan dan menemukan saran dan solusi terhadap permasalahan yang ada, khususnya mengenai sistem pengupahan buruh pabrik batu bata di kota Pekanbaru.

## D. Kerangka Teori

### 1. Teori Keadilan

Keadilan menurut Aristoteles adalah tindakan yang teletak diantara memberikan terlalu banyak dan sedikit yang dapat diartikan memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan apa yang menjadi haknya. Menurut teori Aristoteles ada beberapa jenis keadilan yakni :

- a. Keadilan Komunikatif :  
Pengertian keadilan komunikatif adalah perlakuan kepada seseorang tanpa dengan melihat

jasa-jasanya. Contohnya keadilan komunikatif adalah seseorang yang diberikan sanksi akibat pelanggaran yang dibuatnya tanpa melihat jasa dan kedudukannya.

- b. Keadilan Distributif : Pengertian keadilan distributif adalah perlakuan kepada seseorang sesuai dengan melihat atau mempertimbangkan jasa-jasa yang telah dilakukan. Contoh keadilan distributif adalah seorang buruh bangunan yang diberi gaji sesuai atas hasil yang telah dikerjakannya.<sup>7</sup>

## 2. Teori Adam Smith

Teori upah berdasarkan kebutuhan hidup minimum pekerja ini merupakan salah satu teori tertua dalam penetapan upah yang dilontarkan oleh Adam Smith. Teori ini mendasarkan falsafahnya yang berpandangan bahwa harga suatu kerja 'upah' pada hakekatnya adalah pengeluaran kerja. Oleh karena itu upah harus sama dengan harga kebutuhan-kebutuhan hidup pokok pekerja dan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya yang berupa pangan, sandang dan papan.

## E. Kerangka Konseptual

1. Pelaksanaan adalah suatu tindakan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, yang implementasinya dilakukan setelah perencanaan dianggap sudah siap.
2. Sistem adalah sekelompok bagian-bagian alat yang bekerja bersama-sama untuk melakukan suatu maksud, sekelompok dari pendapat, peristiwa, kepercayaan yang disusun dan diatur baik-baik, cara metode yang teratur untuk melakukan sesuatu.

---

<sup>7</sup> Inge Dwisvimiari, Keadilan dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 11, No. 3, 2011, hlm. 257.

3. Pengupahan adalah hak pekerja buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>8</sup>
4. Buruh Pabrik Batu Bata adalah pekerja pabrik (harian atau mingguan) yang bekerja untuk membuat batu tembok yang dibuat dari adonan tanah yang dicetak dan dibakar biasanya berukuran persegi panjang.<sup>9</sup>

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yang termasuk dalam penelitian *observational reseach* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung kelokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara dan kuesioner.

Tujuan penelitian survey ini untuk mengetahui gambaran umum karakteristik dari populasi penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dari sejumlah besar terhadap masalah penelitian ini.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Ardika Sulaeman, Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, *Jurnal Ekonomi Trikonomika*, Vol. 13, No. 1, 2014, hlm. 2.

<sup>9</sup> Erwin Rinaldy, Wasisto Utomo, Fatra Anish Nauli, Hubungan Posisi Kerja pada Pekerja Industry Batu Bata dengan Kejadian Low Back Pain, *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol. 2, No. 2, Oktober, 2015, hlm. 1086.

<sup>10</sup> <https://ummpress.umm.ac.id/katalog/detail/sosiologidanetodepenelitianhuku.html>, diakses pada Tanggal 18 Februari 2020.

## 2. Lokasi Penelitian

Mengenai sistem pengupahannya buruh pabrik batu bata di Kecamatan Tenayan Raya, Sialang Sakti, Bukit Raya, dan Rumbai, masih menggunakan sistem tradisional dan kebiasaan masyarakat tanpa ada standar baku berdasarkan kehidupan yang layak bagi pekerja atau buruh sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan. Maka lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru yang terletak di Kecamatan Tenayan Raya, Sialang Sakti, Bukit Raya, dan Rumbai.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

### a. Wawancara

Penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara nonstruktur yang berarti bahwa dalam melakukan wawancara pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah pertanyaan-pertanyaan lepas, sehingga tidak harus terikat dengan daftar-daftar pertanyaan. Dengan demikian pertanyaan-pertanyaannya dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh peneliti.

### b. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar-daftar pertanyaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang diteliti, yang pada umumnya jawaban sudah tertera dalam kuesioner. Dengan demikian tidak tertutup kemungkinan pertanyaan yang diberikan dalam bentuk essay, dalam hal ini responden sendirilah yang memberikan jawaban.

## 4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam menunjang sebuah penelitian yang akan menjadi penelitian yang memiliki kekokohan yang konkret dan jelas ialah yaitu dengan Teknik

Kualitatif, Teknik kualitatif adalah teknik yang digunakan untuk memberikan cara berfikir yang dinilai dari fakta-fakta yang sesuai dengan realitas objektif dan asumsi-asumsi teoritis dan sistematis untuk mencari pengetahuan yang dapat dipercaya dan konsep asumsi yang lainnya. Selanjutnya Deskriptif, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan suatu data yang telah diasumsikan dan yang telah dikelompokkan, lalu diinterpretasikan berdasarkan hubungan yang ada atau atas akibat dan fenomena yang terjadi. Lalu yang terakhir yaitu Deduktif, Data yang telah diperoleh penulis yang dikelompokkan berdasarkan jenisnya. Data yang akan penulis peroleh dari hasil kuesioner dan disajikan dalam bentuk data yang diperoleh dari hasil wawancara yang diuraikan dalam bentuk kalimat yang jelas dan rinci. Untuk menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan, penulis mengambil kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari ketentuan yang bersifat umum dalam hal ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dari hasil responden dan ketentuan yang bersifat khusus.

## BAB II TINJAUAN

### PUSTAKA

#### A Tinjauan Umum Tentang Hukum Perburuhan

Sejarah hukum perburuhan dapat kita bagi menjadi beberapa bagian yaitu hukum perburuhan pada zaman penjajahan, zaman kemerdekaan, zaman Orde baru dan Reformasi serta pasca reformasi. Adapun sejarah hukum perburuhan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Zaman Penjajahan

Dari berbagai macam literatur yang ada dijelaskan bahwa hukum perburuhan dimulai dengan zaman perbudakan, rodi dan poenale sactie. Pada zaman perbudakan orang yang melakukan pekerjaan pada orang lain, yaitu budak tidak memiliki hak apapun. Para budak hanya mempunyai kewajiban untuk melakukan segala pekerjaan dan melakukan segala perintah tanpa sekalipun boleh menentangnya, sedangkan sang majikan sebagai pihak yang berkuasa betul-betul mempunyai hak penuh, bukan saja terhadap perekonomiannya namun juga terhadap hidup matinya para budak itu sendiri.<sup>11</sup>

Pasal 114 Berisi larangan jual beli budak dari luar Indonesia (Hindia Belanda) Melihat kondisi tersebut diatas terdapat suatu usaha penghapusan perbudakan yang dilakukan oleh Raffles. Usaha ini membuahkan lahirnya 1817 Nomor: 42 yang bersisi larangan untuk memasukan budak-budak ke pulau Jawa. Kemudian Tahun 1818 ditetapkan pula undang-Undang Dasar Hindia Belanda yaitu RR (Regeling Reglement) 1818 yang beberapa pasalnya menyatakan sebagai berikut:

Pasal 115 berisi perintah untuk mengadakan peraturan-peraturan mengenai perlakuan terhadap keluarga budak. Pelaksanaan peraturan tersebut diatas diatur dalam beberapa peraturan pelaksanaan, salah satunya adalah 1825 Nomor 44. Selanjutnya pengaturan tersebut diubah yaitu pada Tahun 1836 dengan dikeluarkannya RR 1836 selanjutnya RR 1854 yang didalam pasal 115-117 tegas-tegas menghendaki agar

perbudakan segera dihapuskan paling lambat 1 Januari 1860.<sup>12</sup>

## 2. Zaman Setelah Kemerdekaan

Semangat kemerdekaan untuk melakukan perlindungan kepada rakyat khususnya dalam bidang perburuhan tertuang dalam Undang-Undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2) "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" selanjutnya juga tertuang dalam Pasal 28 "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang" selain dari pada itu secara jelas juga diatur dalam buku III Bab. VII A KUHPerdara (Pasal 1601a samapai pasal 1603z).<sup>13</sup>

Semangat mempertahankan kemerdekaan juga dikongkritkan oleh pemerintah dengan memperhatikan nasib para buruh yaitu dengan dikeluarkannya Undang-undang Kerja No. 12 Tahun 1948 yang diperkuat dengan Undang-Undang No.1 Tahun 1951 dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia, Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan yang juga diperkuat dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara serikat buruh dengan pengusaha, Undang-Undang No.12 tahun 1954 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Undang-Undang No. 14 tahun 1969 mengenai ketentuan pokok tenaga kerja, undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja.

## 3. Orde Baru

Pasca tahun 1965, dimana rezim pemerintahan dipimpin oleh Soeharto hukum perburuhan mengalami

---

<sup>11</sup> Zainal Asikin, Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 10-11.

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 113.

<sup>13</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja Perlindungan Upah*, Cet V, Pradya Paramita, Jakarta, 1983 hlm. 15.

kemunduran. Kemunduran-kemunduran ini disebabkan oleh posisi buruh yang terus melemah dan lebih rendah daripada yang pernah terjadi dalam sejarah sebelumnya. Pada saat itu keterlibatan buruh dalam lembaga parlemen dihapuskan salah satunya dengan cara membekukan sementara 62 orang anggota DPR-GR eks PKI dan ormasormasnya pada tahun 1965-1966 sampai dengan pada tahun 1977 rezim pemerintahan Soeharto membatasi partai yang dapat mengikuti pemilu hanyalah Partai Golongan Karya (Golkar), Partai Persatuan Pembangunan (PPP) dan Partai Demokrasi Indonesia (PDI). Orde baru dibawah kepemimpinan Soeharto ini berorientasi menggerakkan kembali roda ekonomi yang bertumpu pada pasar, sehingga lebih melindungi para investor ketimbang buruh. Rezim pemerintahan Soeharto menerapkan strategi modernisasi sifensif (*defensive modernisatiton*) dimana penguasa berusaha mengatur segalanya dan mengontrol oeganisasi buruh untuk mengejar pertumbuhan ekonomi.

#### 4. Reformasi dan Pasca Reformasi

Sistem ekonomi dunia pada pertengahan tahun 1990-an mulai menekan negara-negara berkembang untuk membuka pasar seluas-luasnya. Di akhir tahun 1990-an negara-negara berkembang mengalami krisis ekonomi yang merupakan imbas dari negara-negara maju. Krisis ini berdampak bergantinya kekuasaan pemerintahan di Indonesia.

Reformasi ini dibangun diatas kerapuhan perekonomian orde baru dengan orientasi pembangunan sesuai pandangan umum yang dianut oleh Reagan dan Thatcher (George, 1999) yaitu pembuatan utang, privatisasi, dan liberalisasi. Hal ini ditujukan untuk mencapai dua hal: pertama, untuk menutup kesenjangan antara tingkat tabungan masyarakat dengan kebutuhan investasi (saving

investment gap). Kedua: khusus untuk utang luar negeri, untuk memanfaatkan suku bunga murah yang ditawarkan oleh berbagai paket pinjaman oleh sindikat negara-negara kreditur dan lembaga keuangan multilateral tersebut.<sup>14</sup>

## B. Tinjauan Umum Tentang Sistem Pengupahan

### 1. Pengertian Upah

Upah merupakan peranan yang sangat penting serta menjadi ciri khas didalam hubungan yang dikenal hubungan kerja, serta bisa dibilang upah ialah tujuan utama para tenaga kerja atau pekerja melakukan suatu pekerjaan kepada orang lain ataupun badan hukum lain. Maka dengan itulah pemerintah ikut turut serta dalam penanganan permasalahan pengupahan dengan melalui berbagai kebijakan-kebijakan yang disebutkan didalam peraturan perundang-undangan.<sup>15</sup>

Upah memiliki berbagai macam pembayaran yang akan timbul akibat dari pada kontrak kerja, terlepas dari pada jenis pekerjaan dan denominasinya. Pengertian gaji dan upah didalam prakteknya istilah gaji serta upah sering digunakan secara bergantian. Maka sering kali gaji dan upah dianggap mempunyai pengertian yang sama bagi masyarakat. Pengertian upah yaitu gaji (salary) yang biasanya dipakai untuk membayar jasa managerial, administrative, beserta jasa-jasa yang sama lainnya. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan ataupun tahunan sedangkan upah (wages) biasanya dipakai untuk pembayaran kepada karyawan

<sup>14</sup> Revrison Baswir, Utang dan Imprealisme, <http://www.Ekonomirakyat.org/artikel.htm>.

<sup>15</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, hlm.148.

lapangan (pekerja kasar) baik yang terdidik ataupun yang tidak terdidik. Tarif upah biasanya diberikan secara minggu ataupun perjam.<sup>16</sup>

### C. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

#### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja” hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan istilah hukum perburuhan, hukum perburuhan juga mengatur antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan buruh sebagai penerima kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>17</sup>

Perkembangan hukum ketenagakerjaan pada saat sebelum kemerdekaan banyak perubahan Undang-Undang karena banyak menimbulkan protes dari masyarakat karena undang-undang sudah tidak lagi sesuai apa yang diharapkan dan sampai pada saat kemerdekaan sekarang sudah dibentuklah undang-undang ketenagakerjaan yang baru, ini

terjadi pergeseran istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis maupun yuridis. Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah kumpulan yang mengatur antara pekerja dengan organisasi majikan dengan pemerintah, termasuk didalamnya adalah peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk menetralkan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa ketenagakerjaan adalah suatu peraturan yang mengatur antara hubungan hukum dengan pekerja, majikan dengan pengusaha, organisasi pengusaha dan pemerintah.<sup>18</sup>

#### 2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan bersifat perdata (privat) dan dapat pula bersifat pidana (public). Bersifat perdata karena manusia diketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan perorangan (pembuatan perjanjian kerja) bersifat public karena pemerintah ikut dalam masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan. Buruh perlu dilindungi oleh pemerintah dengan adanya campur tangan pemerintah maka peraturan yang telah dibuat akan mengikat antara buruh dengan majikan, membina dan mengawasi proses hubungan industrial.<sup>19</sup>

Menurut pasal 51 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003

<sup>16</sup> Call S, Warren, *Pengantar Akuntansi*, Edisi Dua Puluh Satu, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm. 446.

<sup>17</sup> Sehat, Damanik, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Menurut UU. No. 13 Tentang Ketenagakerjaan*, DSSPublishing, Jakarta, 2006, hlm. 19.

<sup>18</sup> Darwin, Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertaruhkan Haknya, Bandung, 2000, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung., 2000, hlm.14.

<sup>19</sup> Asri, Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 12.

Tentang ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan tidak tertulis. Dikategorikan sebagai pasal yang sifatnya mengatur oleh karena tidak harus wajib melakukan perjanjian dalam bentuk tertulis, dalam bentuk berbentuk lisan bisa dilakukan karena tidak adanya sanksi bagi mereka yang membuat perjanjian secara tertulis dan bukanlah hal yang memaksa.

## **D. Gambaran Umum Kota Pekanbaru**

### **1. Sejarah Kota Pekanbaru**

Nama pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama senapelan yang saat itu dipimpin oleh seorang kepala suku yang disebut Batin. Daerah ini terus berkembang menjadi kawasan pemukiman baru dan seiring waktu berubah menjadi Dusun Payung Sekaki yang terletak di Muara Sungai Siak.

Pada tanggal 9 April tahun 1689 telah diperbaruinya sebuah perjanjian antara kerajaan Johor dengan Belanda (VOC) dimana dalam perjanjian tersebut Belanda diberi hak yang lebih luas. Diantaranya pembebasan cukai dan monopoli terhadap beberapa jenis barang dagangan. Selain itu Belanda juga mendirikan Loji di Petapahan yang saat itu merupakan kawasan yang maju dan cukup penting.

### **2. Visi Kota Pekanbaru**

Visi Kota Pekanbaru 2025 sesuai dengan Perda Kota Pekanbaru Nomor 1 tahun 2011, yaitu terwujudnya kota pekanbaru sebagai pusat perdagangan dan jasa, pendidikan serta pusat kebudayaan melayu, menuju masyarakat sejahtera berlandaskan iman dan taqwa. Untuk penetapan pencapaian visi Kota Pekanbaru 2021 dimaksud. Walikota dan wakil walikota Pekanbaru terpilih periode 2012-2017 untuk menetapkan visi antara 5 tahun kepemimpinannya yaitu “terwujudnya Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan yang Madani”.

### **3. Wilayah Geografis Kota Pekanbaru**

Kota Pekanbaru terletak antara  $101^{\circ} 14'$  -  $101^{\circ} 34'$  bujur timur dan  $0^{\circ} 25'$  -  $0^{\circ} 45'$  Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5-50 meter. Permukaan wilayah bagian utara landau dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5-11 meter. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari 62,96 Km<sup>2</sup> menjadi 446,50 Km<sup>2</sup>. Terdiri dari 8 kecamatan dan 45 kelurahan/ desa. Dari hasil pengukuran di lapangan oleh BPN Tk I Riau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632,26 Km<sup>2</sup>.

### **4. Perekonomian Kota Pekanbaru**

Saat ini Pekanbaru menjadi kota metropolitan, yaitu dengan Pekansikawan (Pekanbaru, Siak, Kampar, dan Pelalawan) perkembangan perekonomian Pekanbaru sangat dipengaruhi oleh kehadiran perusahaan minyak, pabrik pulp kertas serta perkebunan kelapa sawit beserta pabrik pengolahannya. Kota Pekanbaru pada triwulan I 2010 mengalami peningkatan inflasi sebesar 0,79% dibandingkan dengan triwulan sebelumnya yang mencapai 0,30%.

Berdasarkan kelompoknya, inflasi terjadi hampir pada kelompok barang dan jasa kecuali kelompok sandang dan kelompok sandang dan kelompok kesehatan sebesar 0,88% dan 0,02%. Secara tahunan inflasi Kota Pekanbaru pada bulan Maret 2010 tercatat sebesar 2,26% terus mengalami peningkatan sejak awal tahun 2010 2,07% pada bulan Januari 2010 dan 2,14% pada Februari 2010.

### **5. Pendidikan di Kota Pekanbaru**

Beberapa perguruan tinggi juga terdapat di kota ini diantaranya adalah Politeknik Caltex Riau, Universitas Riau, UIN Suska, Universitas

Muhammadiyah Riau, Universitas Islam Riau, dan Universitas Lancang Kuning. Sampai tahun 2008 di Kota Pekanbaru sekitar 13,87% masyarakat dengan pendidikan tamatan perguruan tinggi, dan masih di dominasi tamatan SLTA sekitar 37,32%. Sedangkan tidak memiliki ijazah sama sekali sebanyak 12,94% dari penduduk Kota Pekanbaru berumur 10 tahun ke atas.

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Batu Bata di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhinya hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan yang dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan yang pasti. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan yang harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu pengakuan dan penghargaan terhadap

hak asasi manusia harus diwujudkan dalam hubungan industrial tersebut.<sup>20</sup>

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha yang berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat bahkan perselisihan pendapat bahkan perselisihan antar kedua belah pihak. Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Manakala kesepakatan itu terjadi tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/ buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, proses pembayaran upah harus tepat waktu sebagaimana yang diperjanjikan karena upah ditunggu pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika terlambat pembayaran upah maka pengusaha seharusnya dikenakan denda. Tempat pembayaran upah diupayakan tidak jauh dari keberadaan pekerja atau tempat kerja dan nyaman bagi pekerja. Apabila tempat pembayaran upahnya jauh maka berdampak terhadap tenaga, waktu, biaya transportasi ketempat pembayaran upah. Pekerja yang tidak bekerja karena alasan diluar kesalahan pekerja atau alasan tertentu yang disahkan seperti:

---

<sup>20</sup> Rumainur, Usman, *Outsourcing dan Implikasinya Keatas Pekerja: Kajian Perundangan di Indonesia*, Disertasi Universitas Kebangsaan Malaysia, 2012, hlm. 311.

sakit, melakukan kegiatan keagamaan, pembelaan Negara selayaknya harus mendapatkan upah.

## **B. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Mampu Memenuhi Kebutuhan Hidup Yang Layak Bagi Pekerja Atau Buruh Pabrik Batu Bata di Kota Pekanbaru**

Layak merupakan upah bagi pekerja atau tenaga kerja yang diberikan tunjangan khusus sebagai penyeimbangan keuntungan sistem bagi pengusaha. Upah yang dicita-citakan dalam hukum adalah upah yang layak untuk memenuhi kehidupan pekerja bersama keluarganya dan layak atas kelangsungan usaha pengusaha. Untuk menjaga keseimbangan dan hak kewajiban para pihak dalam perjanjian diperlukan norma hukum untuk mengatur perlindungan upah sebagai jaringan pengaman seperti: upah layak minimum, upah lebih layak, upah sangat layak. Upah layak minimum adalah jaring pengaman upah pada perusahaan mikro dan perusahaan kecil. Upah lebih layak adalah jaring pengaman upah pada perusahaan menengah, perusahaan padat karya. Jaring pengaman upah pada perusahaan besar, BUMN atau BUMD. Jaring pengaman upah yang disesuaikan dengan kelayakan perusahaan ini belum diatur dalam hukum positif bidang pengupahan Indonesia. Layak bagi perusahaan diukur dari kelangsungan usaha perusahaan. Artinya ada keuntungan yang dapat memenuhi *cost* perusahaan, dan tambahan modal cadangan meskipun tidak terlalu banyak. Skala upah atau gaji pokok disusun dengan struktur jabatan dan struktur kepangkatan, perlu dijaga keseimbangan antara gaji pokok, tunjangan dan lainnya.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Wibowo, Benoe Satriyo, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, ANDI, Yogyakarta, 2002, hlm. 112.

Transparansi dalam manajemen pengupahan yaitu kebijakan ekonomi perusahaan dalam sistem pengupahan. Prinsip transparansi dari perusahaan merupakan sikap keterbukaan informasi dari pengusaha maupun pekerja tentang hak dan kewajiban para pihak, pemberian informasi yang jelas dan jujur dapat berakibat pihak pekerja maklum dan ikhlas menerima hak apa yang diberikan pengusaha. Upah dengan perinciannya haruslah sederhana mungkin dengan demikian mudah dimengerti oleh pekerja/ buruh. Dalam pemberian upah berupa barang atau nilai harus dijaga supaya buruh tidak dirugikan dengan pemberian barang yang tidak langsung diperlukan oleh buruh dibawah nilai dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Adapun untuk mencegah pembayaran upah dengan barang yang dihasilkan oleh perusahaan yang tidak langsung diperlukan untuk penghidupan sehari-hari (*Truckstelsel*), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata melarang pemberian barang kepada buruh yang tidak bertempat tinggal pada pemberi kerja.<sup>22</sup>

Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja/buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua dan rekreasi.<sup>23</sup>

Adapun hasil keterangan dari buruh pabrik Batu Bata Kota Pekanbaru mengenai pemberian upah tambahan yang dilakukan oleh pemilik Usaha Batu Bata Kota Pekanbaru.

---

<sup>22</sup> Soebekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1985, hlm. 218.

<sup>23</sup> Zakki Adlihyati dan Ahmad, *Jurnal Hukum*, Vol.02, No. 02.

**Tabel 10.III.**  
**Jawaban Tentang Pemberian Upah**  
**Tambahan Pada Usaha Batu Bata Kota**  
**Pekanbaru**

Sampel	Jawaban			Jumlah
	Ada	Tidak Ada	Tidak Tahu	
<b>Buruh Pabrik</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16 orang</b>

**Sumber Data Primer: Kuesioner**

Pada tabel diatas pemberian upah tambahan pada usaha Batu Bata Kota Pekanbaru yang menyatakan pemberian upah tambahan yang diberikan oleh pemilik Batu Bata Kota Pekanbaru bahwa ada yaitu 0 orang responden. Yang menyatakan tidak ada ialah 16 orang responden. dan tidak ada responden yang menyatakan tidak tahu.

#### **BAB IV** **PENUTUP**

##### **A. Kesimpulan**

Adapun yang menjadi kesimpulan dari penulis ini ialah:

1. Pelaksanaan sistem pengupahan buruh pabrik Batu Bata Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap upah pada industri baru bata di Kota Pekanbaru tidak sesuai dengan pemberian upah dibawah minimum dan Sistem pemberian upahnya dibawah minimum yang telah ditetapkan dan pelaksanaan pemberian upahnya diberikan sesuai dengan kebutuhan dari buruh pabrik Batu bata. Dan pemberian upah diberikan perhari yaitu sesuai dengan kebutuhan buruh, dan pemberian upah diberikan berdasarkan jumlah (kuantitas) buruh untuk mencetak Batu bata tersebut.
2. Pelaksanaan sistem pengupahan bagi para pekerja atau buruh pabrik batu bata di Kota Pekanbaru belum

cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, hal ini dikarenakan masih adanya keterlambatan dalam pembayaran upah, serta tidak adanya pemberian upah tambahan seperti tunjangan makan, transportasi, dan asuransi keselamatan dan kecelakaan kerja. Serta kurangnya tindakan dari pemerintah dalam melakukan pengawasan langsung dan menindak lanjuti bentuk pemberian upah kepada buruh pabrik terhadap pengusaha Batu bata dan masih kurangnya sanksi yang tegas terhadap pengusaha Batu bata.

##### **B. Saran**

1. Kepada pemerintah harusnya melakukan pengawasan lebih tegas terhadap jalannya proses produksi Batu bata antara pengusaha dan pekerja baru bata agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik.
2. Agar hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja Batu bata dapat berjalan dengan seimbang perlu adanya pengawasan kesepakatan kerja terkait sistem pengupahan dari pemerintah agar menjamin kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak terpenuhi dan pentingnya pelaksanaan sistem pengupahan secara tertulis dan mengharuskan secara tertulis dengan cara dan pembayaran yang layak maka dimasa mendatang sangat diharapkan dapat lebih menerapkan pelaksanaan program ini dengan baik dan efektif.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **A. Buku**

- Aloysius, Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT Grafindo Persada, Jakarta.

- Ahmad, S, Ruky, 2006, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta, Gramedia Pustaka
- Amin, AR, 2010, *Menjalani Kerja Sama Bisnis dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam*, PT. Mizan Publika, Jakarta.
- Astim, Riyanto, 2010, *Filsafat Hukum*, Yapemdo, Bandung
- Call S, Warren, 2001, *Pengantar Akuntansi, Edisi Dua Puluh Satu*, Salemba Empat, Jakarta.
- Charlie Rudyat, 2013, *Kamus Hukum Indonesia*, Pustaka Mahardika, Jakarta.
- Djumadi, 1999, *Hubungan Perburuhan Perjanjian Kerja*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Eko, Wakyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta
- Frederick Engels, 2002, *Das Kapital Karl Marx*, Hasta Mitra, Jakarta.
- Gunawi, Kartasapoetra, 1994, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika Jakarta.
- Husni, Lalu, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- John, Rawls, A Theory Of Justice, 2006, *Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Cet. 1. Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Karl Marx, 2004, *Kapital Sebuah Kritik Ekonomi Politik, Buku Pertama*, Hasta Mitra, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung,
- Koesparmono, Irsan, dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta
- Markus, Sidauruk, 2013, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*, Bumi Intitama, Jakarta
- M. Yahya, Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung
- Manullang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Munir, Fuady, 2013, *Teori-Teori Besar (dalam hukum)*, Kencana, Jakarta
- Nurimansyah, Hasibuan, 2002, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Prinst, Darwin, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertaruhkan Haknya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ridwan, Halim, 1982, *Hukum Perdata Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- R.G. Kartasaputra,. Setiady, 1986, *Manajemen Perupahan Pada Perusahaan*, Media Aksara, Jakarta.
- Ramly, AM, 2004, *Materialisme Dialektis dan Materialisme Historis*, LKIS, Yogyakarta.
- Sehat, Damanik, 2006, *Outscorsing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan*, DSSPublishing, Jakarta
- Sidik, 2003, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak* Sinar Grafika, Jakarta.

Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Simanjuntak Payaman J, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

## B. Jurnal

Marsen. S. Naga, 2002, Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh Sedane, *Jurnal Kajian Perburuhan, Vol 1 No.1.*

Nur Hidayati, 2012, Dilema Penetapan Upah Lembur Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/ Buruh Dan Perkembangan Perusahaan, *Jurnal Pengembangan Humaniora, Vol. 12. No. 3.*

Darwis, Muhammad, 2009, "Upah Minimum Regional", *Jurnal Perbandingan Hukum Positif Indonesia Dengan Islam, No. 1 Vol. XI.*

Evy Savitri Gani, 2015, Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia, Tahkim *Jurnal, Vol. XI. No. 1.*

Ujang Charda. S, 2016, Model Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Sistem Pengupahan, *Wawasan Hukum Jurnal, Vol. 34 No. 1.*

Pamungkas, Satrya, Putra, 2016, Kebijakan Pemerintah Dan Dampaknya Dalam Impelementasi Upah Buruh (studi kasus pemberian upah buruh di Kabupaten Karawang), *Jurnal Hukum, Vol. 6 No.2.*

Ashabul Kahpi, 2018, Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan

Ketenagakerjaan di Indonesia, *Jurnal Jurisprudentie, Vol. 5 No. 2.*

Garret White, M.D a North Carolina Citizen, Plaintiff "AKDHC. LLC, dba Arizona Kidney Disease dan Hypertension Center an Arizona Limiter Liability Company, Defendant, *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.Unri.ac.id/index.php/#>, pada tanggal 12 Desember 2019.

Alfred Wendell Howard, Jr. and Hikiem Sharodd Cain, Plaintiffs, v. Federal Express Corporation and John O'Reilly, Defendants. *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.Unri.ac.id/index.php/#>, pada tanggal 06 Februari 2020.

Stimson Hutagalung, 2015, "Tiga Dimensi Dasar Relasi Manusia dalam Kehidupan Sosial", *Jurnal Koinonia, Vol. 10, No. 2.*

Edwin Hadian, 2015, "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 1.*

Megarani Arsyi Andini, 2017, "Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja di Bidang Pengupahan dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh", *Jurnal Hukum, Vol. 15, No. 02.*

Haryo Kuncoro, 2002, "Upah Sistem Bagi Hasil Dan Penyerapan Tenaga Kerja", *Jurnal Ekonomi Pembangunan Kajian Ekonomi Negara Berkembang, Vol. 7, No. 1.*

Hengki Firmanda, 2014, "Syaria'ah Card (Kartu Kredit Syariah) ditinjau dari Asas Utilitas dan

- Maslahah”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 2.
- Ardika Sulaeman, 2014, “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”, *Jurnal Ekonomi Trikonomika*, Vol. 13, No. 1.
- Erwin Rinaldy, 2015, “Wasisto Utomo, Fatra Anish Nauli, Hubungan Posisi Kerja pada Pekerja Industry Batu Bata dengan Kejadian Low Back Pain”, *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol. 2, No. 2.
- Ujang Charida S, 2015, “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja”, *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 32, No. 1.
- Muksana Pasaribu, 2014, “Maslahah dan Perkembangannya Sebagai dasar Penetapan Hukum Islam”, *Jurnal Justitia*, Vol. 1, No. 04.
- Junaidi, 2016, “Analisis Kondisi dan Proyeksi Ketenagakerjaan di Provinsi Jambi”, *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, Vol. 3, No. 3.
- Inge Dwisvimiar, 2011, “Keadilan dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 11, No. 3.
- Jefry Antonius Kawet, Vecky A.J. Masinambow, George M.V. Kawung, *Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Daerah*, Vol. 19, No. 10.
- Zakki Adlhiyati dan Ahmad, *Jurnal Hukum*, Vol. 02. No. 02.

### C. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945  
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

- Kitab Undang- Undang Hukum Acara Perdata  
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah  
Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan  
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak  
Peraturan Pemerintah Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1997 Tentang Upah Minimum Regional  
Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts. 949/IX/2018 Tentang Upah Minimum Kota/ Kabupaten

### D. Website

<https://ummpress.umm.ac.id/katalog/detail/sosiologidanmetodepenelitianhukum.html>, diakses pada Tanggal 18 februari 2020.

<https://setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan/>, diakses pada Tanggal 01 maret 2020.

Aloysius Uwiyono, *Dinamika Ketentuan Hukum Tentang Pesangon*, [http://www.anggreklawfirm.co.id/index.php?option=com\\_content&task=view&id=43&Itemid=9](http://www.anggreklawfirm.co.id/index.php?option=com_content&task=view&id=43&Itemid=9). diakses pada Tanggal 22 mei 2020.

Revrison Baswir, *Utang dan Imprealisme*, (On Line) <Http://www.Ekonomirakyat.org/artikel.htm> diakses pada Tanggal 28 mei 2020.

[Ervanhermawan46.wordpress.com](http://Ervanhermawan46.wordpress.com). diakses pada Tanggal 25 agustus 2020.