

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN
LEPAS PADA CV. RATIH MANDIRI PERKASA CABANG UJUNGBATU**

Oleh: Nova Fitria

Pembimbing 1: Rik Lestari SH.,M.Hum

Pembimbing 2 : Riska Fitriani, SH.,MH

**Alamat: Jalan Soebrantas Perum. Bumi Rizki Permai Blok CC 15 Panam
Pekanbaru - Riau**

Email: novafitria67@gmail.com

ABSTRAK

Development is a matter that is indispensable for a country, especially for developing countries. Development in the field of manpower and transmigration is essentially directed at the program and the empowerment of manpower and transmigration competent, independent, high work ethic, welfare, and vibrant partnerships as well as protection of rights as a whole. Implementation of the protection of labor, the government has set regulations concerning employment, in Indonesia in the regulations of Law No. 13 Year 2003 on Employment (hereinafter referred Labor Law) and the Ministry of Manpower and Transmigration Republic of Indonesia Number: Kep.100 / Men / VI / 2004 provisions on Implementation of Work Agreement certain time (hereinafter Decree 100/2004).

Based on the above background, the writer wanted knowing What rights and obligations of non-permanent employees at CV. Ratih Mandiri Perkasa Branch Ujungbatu and What are the barriers faced by CV. Ratih Mandiri Perkasa Ujungbatu Branch in the implementation of legal protection against non-permanent employees. This type of research is classified in socio legal research, research in this wear properties using the description the method of research that seeks to describe and interpret the object in accordance with what is, with the aim of describing systematically, facts and characteristics of the object under study as appropriate. This research was conducted in CV Ratih Mandiri Perkasa Ujungbatu, the data used is primary data, secondary data, and the data and the tertiary data collecting techniques results with interviews, questionnaires and a literature review.

From the results, it can be concluded that, first the rights and obligations of non-permanent employees at CV. Ratih Mandiri Perkasa Branch Ujungbatu not performing well, because the rights that should be accepted by the workers was not obtained as wages in accordance with the district minimum wage, lack of social security for non-permanent employees and the obligations should workers do also not implemented because many non-permanent employees come to work not on time. Second, barriers faced by CV. Ratih Mandiri Perkasa Ujungbatu Branch in the implementation of legal protection against non-permanent employees is lack of awareness CV. Ratih Mandiri Perkasa legal protections of workers and the governments that Weak supervision of the manpower and transmigration and the absence of confirmation osanctions.

Keywords: Legal protection, Casual workers off, rights and obligations

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan suatu hal yang sangat diperlukan bagi suatu negara terutama bagi negara yang sedang berkembang. Pembangunan ini sering didefinisikan sebagai suatu proses perubahan yang berlangsung secara terencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu negara dan bangsa.¹ Indonesia sebagai salah satu negara berkembang juga melaksanakan pembangunan yang disebut Pembangunan Nasional.

Pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan pengaturan mengenai ketengakerjaan di Indonesia dalam peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (Selanjutnya disebut Kepmen 100/2004).

Terjadiya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja setelah diadakan perjanjian kerja. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.² Perjanjian kerja Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³

Berdasarkan Kepmen 100/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹<http://sitimamap.blogspot.co.id/2015/09/nas-kah-pembangunan-nasional-2.html>, diakses tanggal 07 April 2016.

² Adrian Sutedi, *Op.cit*, hlm.45.

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.41.

(selanjutnya disebut PKWT) jenis PKWT terbagi atas :

a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3(tiga) tahun;

b. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman;

c. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru;

d. Perjanjian kerja harian lepas.

Salah satu jenis PKWT diatas dalam praktik sehari hari dikenal juga perjanjian kerja harian lepas yaitu Pekerjaan tertentu yang berubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembarayaran upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas tersebut.⁴

Pekerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan dari jangka waktu PKWT pada umumnya. Pada Pasal 63 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, apabila pekerja telah selesai melalui masa percobaan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat;⁵

a. Nama dan alamat pekerja;

b. Tanggal mulai bekerja;

c. Jenis pekerjaan;

d. Besarnya upah.

Berdasarkan UUK beberapa hak-hak pekerja antara lain:

1. Hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti (Pasal 79);

2. Hak mendapatkan upah/gaji (Passal 88 s/d 97);

⁴ Muhamad Fjrin Pne, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2008, hlm.50.

⁵ *Ibid*, hlm. 11.

3. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 86);

4. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja setiap pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 99).

Hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti berdasarkan Pasal 79 telah dilaksanakan oleh CV. Ratih Mandiri dengan memberikan hari minggu untuk beristirahat sesuai dengan surat pernyataan yang hanya bekerja dari hari senin sampai hari sabtu. Hak mendapatkan upah/gaji Berdasarkan keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 15/1/2015 tentang Upah minimum Kabupaten/kota Se Provinsi Riau tahun 2015 pada bagian kedua dijelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Selanjutnya berdasarkan hasil rapat Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dengan anggota Dewan Pengupahan Kabupaten Rokan Hulu yang diikuti oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, maka disepakati upah minimum untuk kebutuhan hidup layak Rp 1.925.000., (satu juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah).⁶ Dalam prakteknya tidaklah sesuai karena hasil survei yang telah penulis lakukan pekerja harian lepas yang bekerja di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu hanya mendapatkan upah /hari sebesar Rp 50.000(lima puluh ribu rupiah).⁷ jika di hitung /bulan maka pekerja akan mendapatkan upah sebesar Rp 1.250.000 (satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah). Padahal dalam Pasal 90 Ayat 1 UUK menjelaskan bahwa “Pengusaha

⁶ <http://www.goriau.com/berita/rokan-hulu/umk-rohul-2015-disepakati-sebesar-rp1925-juta.html>, diakses tanggal 27 April 2016.

⁷ Wawancara dengan pekerja harian lepas , hari kamis 28 April 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupten/kota”.

Tabel 1
Upah pekerja harian lepas
pada CV. Ratih Mandiri Perkasa
Cabang Ujungbatu

Upah	
Per hari	Per bulan
Rp 50.000,00	Rp 1.250.000

Sumber Data: Pekerja harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu

Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama berdasarkan Pasal 86 pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu terlaksanakan pihak perusahaan memberikan waktu sholat bagi yang muslim. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja setiap pekerja/buruh dan keluarganya tidak terlaksanakan oleh CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.⁸

Kewajiban pekerja yang diatur dalam hal Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c berdasarkan ketentuan KUHPerduta antara lain;

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan,
2. Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha,
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Salah satu perusahaan yang memperkerjakan pekerja harian lepas dan menjadi pokok pembahasan penelitian ini adalah CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha pengelolaan pinang. Perusahaan ini memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 53 orang yaitu 3

⁸ Wawancara dengan pekerja harian lepas , hari kamis 28 April 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

orang tenaga kerja tetap dan 50 orang tenaga kerja harian lepas. Ada pun pembagian pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja harian lepas di perusahaan ini adalah penjemuran, pemilihan dan pengeluaran barang. Pekerja di perusahaan ini tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka terima disebabkan karena faktor pendidikan mereka yang rendah sehingga pengusaha dengan mudah memperlakukannya.

Tabel 1.2
Jumlah pekerja
pada CV. Ratih Mandiri
Perkasa Cabang Ujungbatu

No	Status kerja	Jumlah
1	Pekerja tetap	3 orang
2	Pekerja harian lepas	50 orang

Sumber Data : Data Olahan 2016

Hambatan yang terdapat pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu yaitu kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan atas perlindungan hukum bagi pekerja dan juga kurangnya pengetahuan dari pekerja akan hak-hak dan kewajibannya. Pihak pemerintah juga lemah dalam pengawasan yang seharusnya mereka lakukan.

Berdasarkan survei yang telah penulis lakukan terhadap CV. Ratih Mandiri Perkasa, maka penulis menemukan bahwa pekerja harian lepas yang bekerja di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu tidak terdapat adanya perjanjian kerja secara tertulis, dan hanya terdapat surat pernyataan kerja (terlampir),⁹ padahal dalam Pasal 12 dalam Kepmen No. 100/2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT menyebutkan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian

lepas secara tertulis atau berupa daftar pekerja.

Bertentangan dengan Keputusan Menteri No. 100/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: **“Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada CV. Ratih Mandiri Cabang Ujungbatu”**.

A. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang penulis angkat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hak dan kewajiban pekerja harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu?
2. Apakah hambatan yang dihadapi oleh CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas?

B. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu;
- b. Untuk mengetahui hambatan yang timbul dalam perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

2. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Kegunaan Bagi Penulis
Penulis bisa menyelesaikan tugas akhir sarjananya serta memberikan pemahaman bagi penulis terhadap suatu penulisan ilmiah yang baik dan benar.
 - b. Kegunaan Bagi Dunia Akademik
Dari hasil penulisan penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan

⁹ Wawancara dengan Aljunaidi Ansyar, Direktur CV. Ratih Mandiri Perkasa, hari Senin 25 April 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.

2. Secara praktis

a. Kegunaan Bagi Instansi Terkait

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi pemerintah untuk lebih bersikap aktif dalam merespon permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di dunia industri yang semakin pesat.

b. Kegunaan Bagi Masyarakat Umum

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat memberikan pengetahuan dan wawasan sehingga dapat mendidik kita menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk berfikir dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi di lingkungannya sehingga tercapai perdamaian dalam masyarakat.

C. **Kerangka Teoritis**

1. **Teori Perlindungan Hukum**

Makna perlindungan hukum terkandung dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi "Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia." Kalimat dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut secara teoritis telah menentukan teori perlindungan hukum terhadap bangsa Indonesia dan warganya.

Menurut Fitzgerald dalam buku Satjipto Raharjo, adanya hukum dalam masyarakat bertujuan untuk mengintegrasikan (menyatukan) dan mengkoordinasikan (mengatur) berbagai macam kepentingan yang terjadi agar dapat menekan masalah kepentingan tersebut karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan-

kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan sepihak.¹⁰

Ada dua macam perlindungan hukum menurut Philipus M. Harjon, yaitu:¹¹

1. Perlindungan hukum *preventif* yang bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa;
2. Perlindungan hukum *represif* yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul.

Menurut Imam Soepomo, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
2. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi;
3. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹²

2. **Konsep Tenaga Kerja**

a. **Pengertian tenaga kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun

¹⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

¹¹ *Ibid*, hlm.117.

¹² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.97.

masyarakat.¹³ Tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara berkelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia tenaga kerja salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah.¹⁴

1. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Di dalam Kamus Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat.¹⁵

Hak pekerja selalu melekat pada setiap orang yang bekerja. Pengertian lain dari hak adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum.¹⁶ Mengenai hak-hak pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak mendapatkan upah/gaji (pasal 1620 KUHPerduta, Pasal 88 s/d 97 Undang-

¹³ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ <http://www.koran-sindo.com/news/berita-utama>, diakses, 11 Agustus 2016, pukul 09.43.

¹⁵ <http://id.m.wikipedia.org/wiki/hak>, diakses tanggal 12 Mei 2016.

¹⁶ Zaeni Asyhadie & Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 74.

Undang Nomor 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Nomor. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);

2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
3. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek) dan selanjutnya diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kewajiban adalah segala sesuatu yang wajib dilaksanakan atau keharusan yang harus kita lakukan.¹⁷ Sehingga kewajiban itu sesuatu yang wajib diamalkan dan dilakukan atau keharusan. Mengenai kewajiban-kewajiban pekerja adalah sebagai berikut:

1. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
2. Wajib memenuhi peraturan perusahaan;
3. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
4. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
5. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
6. Wajib mematuhi peraturan majikan.¹⁸

b. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang

¹⁷ W. J. S. Poerwadarminta, Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hlm. 857.

¹⁸ *Ibid*, hlm.23.

diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum.¹⁹

2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat;²⁰

3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;²¹

4. Pekerja harian lepas adalah pekerjaan tertentu yang berubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah yang didasarkan pada kehadiran;²²

5. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pekerja;²³

6. Hubungan kerja adalah hubungan pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian

kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;²⁴

7. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian terhadap efektifitas hukum yang sedang berlaku.²⁵ Jika dilihat dari sifatnya maka penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian ini ditujukan semata-mata untuk memberikan gambaran dari suatu kenyataan secara lengkap, rinci, dan jelas terhadap hak pekerja/buruh yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu kecamatan ujungbatu, kabupaten Rokan Hulu pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang hendak diteliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.²⁶ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pengusaha CV. Ratih Mandiri Perkasa, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pasir Pengaraian, serta pekerja/buruh pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi atau yang menjadi objek

¹⁹ Wijono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Sumur Bandung, Bandung, 1983, hlm.20.

²⁰ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²¹ *Ibid*, Pasal 1 Angka 3, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²² Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/IV/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

²³ *Op.cit*, Pasal 1 Angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁴ *Op.cit*, Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm.16.

²⁶ *Ibid*, hlm.44.

penelitian.²⁷ Di dalam penelitian ini penulis menggunakan sistem purposive sampling, yaitu penulis menentukan sendiri orang yang dapat mewakili seluruh populasi.²⁸

4. Sumber data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu data dari Direktur CV. Ratih Mandiri Perkasa, pekerja harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu dan bagian pengawasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pasir Pengaraian.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan melakukan studi keperpustakaan bahan-bahan hukum yang terdiri dari 3, yaitu:²⁹

1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat,³⁰ dimana dipergunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu dalam menganalisa serta memahami bahan hukum primer, misalnya hasil-hasil penelitian, pendapat pakar hukum atau rancangan undang-

undang dan jurnal hukum,³¹ yang memiliki hubungan erat dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3) Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan penelitian yang diperoleh melalui ensiklopedia tau sejenisnya yang berfungsi mendukung data primer dan data sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Internet.

5. Teknik Pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh lewat pengamatan.³² Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait yaitu Direktur CV. Ratih Mandiri Perkasa, serta pekerja/buruh harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu dan bagian pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pasir Pengaraian.

b. Kuisioner

Kuisioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang memiliki kolerasi/hubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, yang pada umumnya dalam pertanyaan tersebut telah disediakan pilihan-pilihan jawabannya. Dengan demikian, responden hanya diberi tugas untuk memilih jawaban yang telah disediakan. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuisioner kepada pekerja/buruh harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

c. Kajian kepustakaan

Yaitu serangkaian kegiatan yang dilakukan penulis dengan maksud untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca, mencatat dan mengutip dari berbagai literatur, buku-buku, media massa, dan informasi lain yang ada

²⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 98

²⁸ Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Hukum, Pekanbaru, 2012, hlm. 15

²⁹ Amiruddin Dan Zinal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm.31.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.* hlm.32.

³² Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Rineck Cipta, 1996, hlm.59.

hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

1. Analisis data

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu data yang berdasarkan uraian kalimat atau data tidak dianalisis dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.³³ Selanjutnya penulis menarik suatu kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus. Dimana dalam mendapatkan suatu kesimpulan dimulai dengan melihat faktor-faktor nyata dan diakhir dengan penarikan suatu kesimpulan yang juga merupakan fakta dimana kedua fakta tersebut dijabatani oleh teori-teori.³⁴

A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.³⁵ Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan.³⁶

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja.³⁷

B. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan adalah hal atau perbuatan yang melindungi.³⁸ Menurut R. Soerosono SH hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.³⁹

2. Jenis-jenis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

a. Perlindungan upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan "upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-

³⁷ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 45.

³⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan-Balai Pustaka, Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001, hlm. 674.

³⁹ Ahmad Kamil dan H.M Fauzan, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 11.

³³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1990, hlm.32.

³⁴ Aslim Rasyad, *Metode Ilmiah, Persiapan Bagi Penelitian*, UNRI Press, Pekanbaru, 2005, hlm.2.

³⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.35.

³⁶ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 3.

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

b. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai risiko terhadap tenaga kerja. Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang dimaksud dengan “ jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

C. Tinjauan Umum Konsep Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁴⁰ Tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara berkelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia tenaga kerja salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah.⁴¹

2. Hak dan kewajiban pekerja

⁴⁰ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴¹ [Http://www.koran-sindo.com/news/berita-utam](http://www.koran-sindo.com/news/berita-utam), diakses, 11 Agustus 2016, pukul 09.43.

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Di dalam Kamus Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat.⁴²

Kewajiban adalah segala sesuatu yang wajib dilaksanakan atau keharusan yang harus kita lakukan.⁴³

D. Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian.⁴⁴

Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dibuat perjanjian harian lepas

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Kota Ujungbatu

Kota Ujungbatu memiliki letak yang sangat strategis dimana berada pada jalan lintas Sumatera yang menghubungkan Kota Medan dan Kota Pekanbaru. Secara Administratif Kota Ujungbatu berada dalam wilayah Kecamatan Ujungbatu yang merupakan wilayah pemekaran dari kecamatan Tandun dalam kabupaten Rokan Hulu. Wilayah Kota Ujungbatu berbatasan dengan :

a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam

b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Rokan IV Koto

⁴² <http://id.m.wikipedia.org/wiki/hak>, diakses tanggal 12 Mei 2016.

⁴³ W. J. S. Poerwadarminta, *loc.cit.*

⁴⁴ http://www.mediabrp.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_harian_lepas, diakses tanggal 01 November 2016.

- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Rambah Samo
- d. Dan Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Tandun.⁴⁵

B. Gambaran Umum CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu

Perkembangan Indonesia yang sangat pesat mendorong pengusaha untuk membangun usahanya, sehingga bermunculan perusahaan swasta dan salah satu perusahaan itu adalah CV. Ratih Mandiri Perkasa yang berpusat di toboh No 21, Sintoga, Pariaman, Sumatera Barat yang didirikan pada tanggal 25 Maret 2015 berdasarkan Akta Pendirian Nomor: 28 yang dibuat dihadapan Notaris Muhamad Nasrun, S.H., M.Kn.

CV. Ratih Mandiri Perkasa dalam kenyataannya hanya menjalankan usaha sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan yaitu pinang. Perusahaan atau badan usaha pada hakikatnya adalah merupakan suatu organisasi. Organisasi yang dapat diartikan sebagai kumpulan orang-orang yang bekerja sama dalam suatu sistem kerja tertentu untuk mewujudkan tujuan tertentu pula. Agar tercapai efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, maka perusahaan memerlukan adanya bagian atau struktur perusahaan yang baik.

Struktur organisasi merupakan kerangka antar satuan organisasi yang didalamnya terdapat peranan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh. Di dalam struktur organisasi akan dapat digambarkan secara jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab dari pemimpin perusahaan sampai kepada para bawahan atau karyawan akan terlihat jelas sehingga aktifitas perusahaan berjalan dengan lancar. CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang

⁴⁵<http://adatumjungbatu.blogspot.co.id/2015/09/asal-muasal-ujungbatu-rokan.html>, diakses tanggal 28 September 2016.

Ujungbatu memiliki pekerja sebanyak 53 tenaga kerja. Lokasi penelitian ini berada di jalan tanah datar, petakur atas, kecamatan ujungbatu, kabupaten Rokan Hulu.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hak dan kewajiban pekerja harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu

1. Hak-hak pekerja harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Aljunaidi Ansyar S.E sebagai direktur CV. Ratih Mandiri Perkasa menyatakan bahwa pekerja/buruh harian lepas yang bekerja pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu tidak memiliki adanya perjanjian kerja secara tertulis, tetapi memiliki surat pernyataan kerja (terlampir) yang dianggap menjadi landasan atau perjanjian kerja antara pekerja dengan CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.⁴⁶ Surat pernyataan kerja (terlampir) tersebut juga ditandatangani di atas materai oleh pihak pekerja itu sendiri.

Pihak pekerja/buruh harian lepas juga mengakui memiliki adanya surat pernyataan kerja (terlampir) dalam hubungan kerja dengan CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.⁴⁷ Surat pernyataan kerja tersebut menjadi dasar hubungan kerja pihak pekerja dengan CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

Hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti hal ini sesuai dengan yang

⁴⁶ Wawancara Dengan Aljunaidi Ansyar, S.E, Direktur CV. Ratih Mandiri Perkasa, Hari Rabu 28 September 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

⁴⁷ Wawancara dengan pekerja harian lepas, hari Kamis 29 September 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

terdapat dalam (Pasal79). Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Aljunaidi Ansyar S.E sebagai direktur CV. Ratih Mandiri Perkasa menyatakan bahwa pekerja tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya setiap hari senin sampai sabtu.⁴⁸ Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan buruh harian lepas yang menyatakan bahwa mereka mendapatkan istirahat mingguan dan hari libur pada hari libur resmi.⁴⁹ Hak mendapatkan upah/gaji, Penghasilan kerja disesuaikan berdasarkan pemberian pengusaha kepada pekerja, dalam hal ini bila pekerja tidak hadir maka upah perharinya akan dikurangi.⁵⁰ Berdasarkan wawancara dengan bapak Aljunaidi Ansyar, S.E sebagai Direktur CV. Ratih Mandiri Perkasa menyatakan setiap pekerja harian lepas mendapatkan upah sebesar Rp. 50.000/hari.⁵¹ Jika dihitung upah yang diterima oleh pekerja harian lepas hanya mendapatkan Rp. 1.250.000 per bulan, sedangkan menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan pemerintah menetapkan upah minimum kabupaten sebesar Rp.

⁴⁸ Wawancara dengan Aljunaidi Ansyar S.E, Direktur CV.Ratih Mandiri Perkasa, Hari Rabu 28 September 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

⁴⁹ Surat Pernyataan Tenaga Kerja Hrian Lepas di Bidang Perkebunan Pinang.

⁵⁰ Wawancara dengan Aljunaidi Ansyar S.E, Direktur CV.Ratih Mandiri Perkasa, Hari Rabu 28 September 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu

⁵¹ Wawancara dengan Aljunaidi Ansyar S.E, Direktur CV.Ratih Mandiri Perkasa, Hari Rabu 28 September 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

1.950.000.⁵² Hal ini menunjukkan bahwa CV.Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu belum memenuhi peraturan ketenagakerjaan.

Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama berdasarkan wawancara dengan Bapak Aljunaidi Ansyar S.E sebagai direktur CV. Ratih Mandiri Perkasa menyatakan bahwa setiap pekerja mendapatkan perlakuan yang sama tanpa membeda-bedakan dan pihak perusahaan memberikan waktu sholat bagi pekerja yang muslim.⁵³ Pihak pekerja harian lepas maupun pekerja tetap pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu juga membenarkan pernyataan tersebut.⁵⁴

Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja setiap pekerja/buruh dan keluarganya Pasal 99 Ayat (1) UUK menyakatan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Aljunaii Ansyar S.E sebagai Direktur CV. Ratih Mandiri Perkasa menyatakan bahwa pekerja harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.⁵⁵

⁵² <http://www.goriau.com/berita/rokan-hulu/umk-rohul-2015-disepakati-sebesar-rp1925-juta.html>, diakses tanggal 27 April 2016.

⁵³ Wawancara Dengan Aljunaidi Ansyar, S.E, Direktur CV. Ratih Mandiri Perkasa, Hari Rabu 28 September 2016 , bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

⁵⁴ Wawancara dengan pekerja harian lepas , hari kamis 29 September 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

⁵⁵ Wawancara dengan Aljunaidi Ansyar S.E, Direktur CV.Ratih Mandiri Perkasa, Hari Rabu 28 September 2016,

2. Kewajiban pekerja harian lepas pada CV.Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu

Kewajiban pekerja yang diatur dalam hal Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c berdasarkan ketentuan KUHPerdara antara lain;

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan,
- b. Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha,
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Buruh/pekerja telah melakukan kewajibannya yaitu melaksanakan semua pekerjaannya.⁵⁶ Sesuai dengan surat pernyataan (terlampir) yang telah ditandatangani oleh pekerja harian lepas yang bekerja pada CV.Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu kewajiban pekerja harian lepas yaitu :

1. Bekerja dari hari senin sampai sabtu.
2. Mulai kerja dari pukul 08.00 – 17.00 WIB.

Berdasarkan wawancara dengan pihak pekerja harian lepas CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu menyatakan bahwa mereka bekerja dari senin sampai sabtu dan mulai bekerja dari pukul 08.00 – 17.00 WIB, selain itu mereka juga mengatakan bahwa mereka sering terlambat masuk kerja dan pulanginya lebih awal.

Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, kewajiban ini tidak telaksana oleh pekerja karena ekonomi pekerja yang tidak mencukupi.

B. Hambatan yang dihadapi oleh CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu dalam pelaksanaan

bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu

⁵⁶ Wawancara dengan pekerja harian lepas , hari kamis 28 April 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu.

perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas

1. Kurangnya kesadaran CV. Ratih Mandiri Perkasa dalam perlindungan hukum pekerja.

CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu membuat surat pernyataan kerja (terlampir) dimana dengan status kerja buruh harian lepas pekerja tidak dapat mendapatkan perlindungan hak mendapatkan upah yang sesuai dengan UMK, hak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, pekerja hanya mendapatkan hak istirahat mingguan dan hak-hak libur resmi saja.⁵⁷

2. Lemahnya pengawasan dari pihak tenaga kerja dan transmigrasi Pihak Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi menyatakan bahwa pihaknya tidak ada melakukan pengawasan, dengan kata lain fungsi pengawasan dinas tenaga kerja dan transmigrasi pasir pengaraiaan kaku, hal ini dikarenakan tidak maunya ikut campur atau mengambil alih secara langsung masalah perlindungan terhadap pekerja harian lepas pada setiap perusahaan, terkecuali ada laporan atau pengaduan dari mereka.⁵⁸ Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pasir Pengaraian sendiri mengakui minim melakukan sosialisasi yang berhubungan dengan ketenagakerjaan saat ini.⁵⁹

2. Tidak adanya penegasan sanksi

⁵⁷ Wawancara dengan Aljunaidi Ansyar S.E, Direktur CV.Ratih Mandiri Perkasa, Hari Rabu 28 September 2016, bertempat di CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu

⁵⁸ Wawancara Dengan Bapak Kabul, Bsgian Pengawasan Tenaga Kerja, Hari Rabu 13 September 2016, Bertempat Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pasir Pengaraian.

⁵⁹ Wawancara Dengan Bapak Kabul, Bsgian Pengawasan Tenaga Kerja, Hari Rabu 13 September 2016, Bertempat Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pasir Pengaraian.

Tidak adanya ketegasan sanksi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap CV.Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu yang tidak memberikan upah pekerja harian lepas yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK).⁶⁰

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hak dan kewajiban pekerja harian lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu belum terpenuhi secara maksimal. Hal ini dapat terlihat dari bentuk perjanjiannya yang tidak tertulis dan isi surat pernyataan kerja yang hanya memuat hak CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu dan kewajiban pihak pekerja, tidak terpenuhinya upah yang seharusnya sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK), jaminan sosial tenaga kerja dan juga pekerja selalu melanggar kewajiban yang seharusnya dilaksanakan yaitu datang kerja tidak sesuai dengan jam yang telah disepakati ataupun sesuai dengan surat pernyataan kerja.

2. Hambatan yang ditemui pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas yaitu Kurangnya kesadaran CV. Ratih Mandiri Perkasa dalam perlindungan hukum pekerja, Lemahnya pengawasan dari pihak tenaga kerja dan transmigrasi, dan juga tidak adanya penegasan sanksi yang dibeikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

B. Saran

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) khususnya pekerja harian lepas seharusnya dibuatkan perjanjian kerja tertulis yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu pekerja dan

pengusaha, selain itu hak dan kewajiban pekerja hendaknya lebih diperhatikan terutama dalam hal pemberian upah yang sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK), jaminan sosial tenaga kerja, dan kewajiban pekerja yang seharusnya dilaksanakan yaitu jam masuk kerja yang sesuai dengan disepakati.

2. Untuk meminimalisir hambatan pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas perlunya peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu melakukan pengawasan kepada setiap perusahaan dan memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang melanggar ataupun tidak melaksanakan undang-undang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asikin, Zainal, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asikin, Zinal dan Amiruddin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Asyhdie, Zaeni dan Arief Rahman, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ashshofa, Burhan, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, Rineq Cipta, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kamil Ahmad dan H.M Fauzan, 2008, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

⁶⁰ Wawancara Dengan Bapak Kabul, Bsgian Pengawasan Tenaga Kerja, Hari Rabu 13 September 2016, Bertempat Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pasir Pengaraian

- Raharjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 1990, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Pers, Jakarta.
- , 1993, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*”. Cetakan Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Waluyo, Bambang, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- B. Sripsi/Tesis/ Kamus**
- Pane, Muhamad Fjrin, 2008 “Perindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan”. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- R. Soedarmoko, 2008, “*Perindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Tesis, Program Pascasarjan Universitas Diponegoro, Semarang, ,
- W. J. S. Poerwadarminta, Departemen Pendidikan Nasional, 2003, Kamus Umum Bahasa Indonesia, PT. Balai Pustaka.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan-Balai Pustaka, 2001. Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- C. Peraturan Perundang-undangan**
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu Tertentu.
- Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 15/1/15 tentang Upah minimum Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.
- D. Website**
- <http://sitimamap.blogspot.co.id/2015/09/naskah-pembangunan-nasional-2.html>, diakses tanggal 07 April 2016.
- <http://www.goriau.com/berita/rokan-hulu/umk-rohul-2015-disepakati-sebesar-rp1925-juta.html>, diakses tanggal 27 April 2016
- [http://www.Academia.edu/5014044/Hak Dan Kewajiban Pekerja](http://www.Academia.edu/5014044/Hak-Dan-Kewajiban-Pekerja)
- [http://www.interaktif.com/.html/Buruh Kontrak Hanya Untungkan Pengusaha](http://www.interaktif.com/.html/Buruh-Kontrak-Hanya-Untungkan-Pengusaha), diakses, rabu, 28 September 2016
- http://www.mediabrp.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_harian_lepas, diakses tanggal 01 November 2016.
- <http://adatujungbatu.blogspot.co.id/2015/09/asal-muasal-ujungbatu-rokan.html>, diakses tanggal 28 September 2016.