

**PEMENUHAN HAK TENAGA KERJA DALAM PENERIMAAN UPAH  
PEKERJA HARIAN LEPAS PADA(BBI) BALAI BENIH INDUKDI KECAMATAN  
RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Oleh : Siti Hapsah**

**Pembimbing I : Dr. Maryati Bachtiar, S.H.,M.kn**  
**Pembimbing II : Ulfia Hasanah, S.H., M.kn**  
**Alamat : Jalan Kembang Kelayau No. 5 Gobah-Pekanbaru**  
**Email : Hapsahpku90@gmail.com**

**ABSTRACT**

*Workers can not be denied existence in an intermediate working relationship the parent seed center with its workers, because they give each other a product plants that can bring benefits to the parent seed parent itself. Meaning that the worker is a very important factor in a business activity carried out in the main breeding center. One of those cases does not fulfill the right of the worker daily freelancers who have the status of workers/laborees in acceptance of unfair wages in accordance with the legislation can be found in the main sub-district seedlings reteh districts indragiri downstream, freelance worker less get welfare regarding the acceptance of unfair wages of 1.760.000 (one million seven hundred and sixty thousand rupiah ) per month that workers should earn 2.163.658 ( two million one hundred sixty three thousand six hundred fifty eight rupiah ) per month.it appears that workers only earn wages that are still below the minimum wage, whereas based on government regulation number 78 year 2015 about wages in chapter 3 says that: wage policy is directed to the achievement of income that fulfills a decent living for the workers.*

*The purpose of writing this thesis, nemely: to know how the fulfillment of the rights of daily workers freely in the receipt of wages at the parent seed center in the subdistrict of indragiri downstream district. Second, to find out the cause of non-fulfillment the right of daily workers freelance in the receipt of wages at the main breeding center in the subdistrict of indragiri downstream regency.*

*This type of research is a sociological study, because of the research on the effectiveness of the prevailing law.This researchwas conducted at the main breeding center in the subdistrict of indragiri downstream, while the population and sample were is a whole party related to the problems studied in this study, data sources used, primary data,secondary data and tertiary data, techniques data collection in this study by interview and literature review.*

*From the results of research problems there are two main things that can be concluded. First, casual workers who work in the main breeding centers receive wages less than the minimum wage set by the downtown indragiri district. Second, the cause of wages less than the minimum wage of indragiri downstream regencies is a system of less controlled and sanctioned sanctionss which is less run by the labor and transmigration offices of the downstream indragiri district. The author's suggestion, first, the casual worker must be made a written work contract in order for, the wage given in accordance with the minimum. Second, the labor and transmigration services must perfrom their functions as supervision and protection for the workforce.*

**Keywords : daily wage-worker fulfillment of parent stock**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Balai benih induk yang biasa disingkat dengan BBI merupakan institusi di bawah Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Indragiri Hilir yang mempunyai tugas menyiapkan benih sumber tanaman pangan dengan kelas Benih Dasar *Foundation Seed* dan Benih Pokok *Stock Seed* untuk keperluan perbanyak Benih Sebar *extention Seed* di balai benih induk utama/pembantu dan penangkar-penangkar benih.<sup>1</sup>

Pekerja tidak dapat diabaikan eksistensinya dalam suatu ikatan hubungan kerja antara balai benih induk dengan pekerjanya, karena saling memberikan suatu produk tanaman yang dapat mendatangkan keuntungan bagi balai benih induk itu sendiri. Artinya pekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kegiatan usaha yang dilakukan di balai benih induk tersebut.<sup>2</sup>

Hubungan pengusaha/majikan dengan pekerja harian lepas memang berbeda dengan pekerja tetap ataupun pekerja kontrak *outsourcing*. Hal ini karena tidak ada kontrak dan peraturan tertulis yang dilakukan pekerja harian lepas.<sup>3</sup> Walaupun ada kesempatan itu terjadi antara pihak yang kuat sebagai penentu syarat dan pihak yang lemah sebagai penerima syarat, hubungan pengusaha dengan pekerja harian lepas biasanya merupakan relasi kerja berdasarkan perjanjian/kontrak tidak tertulis (lisan). Jenis kontrak seperti ini jelas dapat merugikan pihak-pihak yang memiliki posisi yang rendah,

yakni para pekerja harian lepas yang bekerja di balai benih induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir dalam kondisi yang dilematis, di satu sisi mereka membutuhkan pekerjaan tersebut sementara di sisi lain tidak ada kontrak dan peraturan secara tertulis sehingga tidak ada jaminan terhadap perlindungan hukum terhadap penerimaan upah.<sup>4</sup>

Salah satu kasus yang tidak memenuhi hak pekerja harian lepas yang berstatus sebagai pekerja/buruh dalam penerimaan upah yang tidak layak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan dapat di jumpai di balai benih induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir, pekerja harian lepas kurang mendapatkan kesejahteraan mengenai penerimaan upah yang tidak layak yaitu dengan jumlah Rp. 1.760.000 (Satu Juta Tujuh Ratus Enam Puluh Ribu Rupiah) perbulan yang seharusnya pekerja/buruh mendapatkan upah 2.163.658 (Dua juta seratus enam puluh tiga ribu enam ratus lima puluh delapan rupiah) perbulan.<sup>5</sup>

Berdasarkan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pada Pasal 89 juga menyebutkan: ayat (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, Upah minimum berdasarkan sektor pada provinsi atau kabupaten/kota. Ayat (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

---

<sup>1</sup><http://www.researchgate.net/publication/285591230> keragaan kinerja dan kapasitas balai benih indukbbi dalam penyediaan benih padi provinsi\_Banten, diakses tanggal 15 Desember 2016.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta: 1988, hlm. 4.

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Sumber : Wawancara dengan Bapak Mansur pekerja harian lepas, Hari jum'at, Tanggal 15 Desember 2016, Bertempat di Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang di tetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ayat (2) juga menyebutkan: Dalam hal kesepakatan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>6</sup>

Hal tersebut nampak bahwa pekerja/buruh hanya mendapatkan upah yang masih dibawah upah minimum, padahal Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pada Pasal 3 mengatakan bahwa : Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.<sup>7</sup> Hal tersebut juga diperkuat berdasarkan SK Nomor: 15/I/2016, tanggal 1 Januari 2016. Dalam Surat Keputusan Gubernur Riau tersebut dinyatakan bahwa untuk Kabupaten Indragiri Hilir Upah pekerja/buruh perbulan adalah Rp. 2.163.658 (Dua juta seratus enam puluh tiga enam ratus lima delapan) perbulan.

Namun pada prakteknya hal yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini belum sepenuhnya didapatkan oleh pekerja/buruh yang bekerja di balai benih induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pemenuhan hakdalam penerimaan upah dengan judul **"Pemenuhan hak Tenaga Kerja dalam Penerimaan UpahPekerja Harian Lepas Pada (BBI) Benih Benih Induk Di**

---

<sup>6</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

## **Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka penulis menerapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pemenuhan hak pekerja harian lepas dalam penerimaan upah pada (BBI) balai benih induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir ?
2. Apakah faktor penyebab dari tidak terpenuhinya hak pekerja harian lepas dalam penerimaan upah pada (BBI) balai benih induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir ?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak pekerja harian lepas dalam penerimaan upah terhadap pada (BBI) balai benih indukdi Kecamatan Reteh KabupatenIndragiri Hilir;
- b. Untuk mengetahui penyebab tidak terpenuhinya hakpekerja harian lepas dalam penerimaan upah pada (BBI)balai benih indukdi Kecamatan Reteh KabupatenIndragiri Hilir;

#### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Untuk menambah pengetahuan penulis terutama untuk sebagai syarat dalam menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum;
- b. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama dibangku perkuliahan;
- c. Sebagai referensi perusahaan dalam melaksanakan pemenuhan hak pekerja harian lepas dalam penerimaan upah pada (BBI) balai benih induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir;

## D. Kerangka Teori

### 1. Konsep Tenaga Kerja

Pekerja atau buruh masih sering dianggap sebagai bawahan yang harus memberikan seluruh tenaga dan waktunya demi kepentingan pemilik perusahaan. Pengusaha sebagai pemilik perusahaan masih menempatkan para pekerja/buruh satu tingkat di bawah mereka. Hak dan kesejahteraan pekerja/buruh juga masih sering terabaikan karena kurangnya kesadaran dari pemilik perusahaan akan kebutuhan hidup pekerja/buruh. Khususnya pada sisi keselamatan, keamanan dan kenyamanan para pekerja/buruh.

### 2. Teori Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja

Sumber hukum pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan yang bersifat memaksa, yaitu aturan yang apabila dilanggar mengakibatkan sanksi yang tegas dan nyata.<sup>8</sup> Sumber hukum ketenagakerjaan adalah tempat ditemukannya aturan-aturan mengenai masalah ketenagakerjaan yang mendasarkan pada sumber hukum Indonesia dibidang Ketenagakerjaan. Sumber hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai jaminan kepastian dan keadilan bagi parapihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan, yang diterapkan dalam bentuk peraturan-peraturan.

### 3. Teori Keadilan

Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan

hukum sebagai salah satu tata nilai sosial.<sup>9</sup>

## E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus, yang ingin atau yang akan diteliti.<sup>10</sup> Beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir.<sup>11</sup>
- Tenaga kerja adalah adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa.<sup>12</sup>
- Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dimana waktu dari pekerjaan mereka tidak ditentukan secara pasti.<sup>13</sup>
- Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh.<sup>14</sup>
- BBI adalah Balai Benih Induk *Foundation Seed* induk yang mempunyai tugas menyiapkan

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hilir	1	1	100%
2.	Kepala Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Pan Mohamad Faiz,	1	1	100%
3.	Rawls, dalam Jurnal Konstitusi, Vol.6 No. 1 April 2009, hlm. 135	1	1	100%
4.	Pekerja harian lepas Sri di Marudji, <i>Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)</i> , Raja Grafindra, Jakarta: 2010, hlm. 132.	1	8	50%

<sup>11</sup> Nova Fitria, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas CV. Ratih Mandiri Perkasa Ujungbatu" *Skripsi*, Program Strata 1 Universitas Riau, Pekanbaru, 2017, hlm. 43.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta: hlm. 48.

<sup>14</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>8</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta: 1999, hlm. 76.

benih sumber Tanaman Pangan dengan kelas Benih Dasar dan Benih Pokok *Stock Seed* untuk keperluan perbanyakan Benih Sebar *Extention seed*.

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jika dilihat dari jenisnya, penelitian ini tergolong ke dalam penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian yang diperoleh secara langsung dari masyarakat atau penelitian data primer.<sup>15</sup>

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di (BBI) balai benih induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah jumlah dari obyek yang akan diteliti yang mempunyai karkteristik yang sama.<sup>16</sup>

#### b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian.<sup>17</sup> Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:

## Tabel I.I

### Populasi dan Sampel

#### 4. Sumber Data

- a. **Data Primer** yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian lapangan yang ada kaitan dengan obyek penulisan yaitu melalui wawancara dan observasi.

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Pres, Jakarta, 2000, hlm. 10.

<sup>16</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hlm. 118.

<sup>17</sup> Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1987, *Metode Penelitian Survei*, Yogyakarta, hlm. 22.

- b. **Data Sekunder** yaitu sumber data yang diperoleh dari hasil mempelajari literatur berupa buku-buku, Jurnal, makalah-makalah dan karangan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian penulis.

#### 1. Bahan Hukum Primer

- a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- d. Surat Keputusan Gubernur SK Nomor: 15/I/2016, tanggal 1 Januari 2016.

#### 2. Bahan Hukum Sekunder

yaitu sumber data yang diperoleh dari hasil mempelajari literatur berupa buku-buku, Jurnal, makalah-makalah dan karangan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian penulis.

#### 3. Bahan Hukum Tertier

yaitubahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dalam bentuk kamus dan website.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

- a. **Wawancara** yaitu melakukan tanya jawab secara lisan kepada responden/narasumber. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara terstruktur, yaitu bentuk wawancara yang telah dipersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang dianggap perlu sebelum wawancara dilakukan kepada responden/narasumber.
- b. **Kajian Kepustakaan** yaitu pengumpulan data sekunder yang

di lakukan dengan melakukan studi pustaka yang meliputi sumber primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang relavan dengan permasalahan atau studi dokumen, sumber sekunder yaitu buku-buku literatur ilmu hukum serta tulisan-tulisan hukum yang ada hubungannya dengan penelitian.

## 6. Analisa Data

Dalam analisis data penulisan ini, penulis menggunakan analisis kualitatif. Maksudnya adalah akan menggambarkan menguraikan secara deskriptif dari data yang penulis peroleh, sehingga dari uraian yang penulis buat akan didapatkan suatu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan atau kasus yang bersifat khusus.

## II. PEMBAHASAN

### A. Pemenuhan Hak Pekerja Harian Lepas Dalam Penerimaan Upah Pada (BBI) Balai Benih Induk Di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir

Setiap orang pada hakikatnya wajib memenuhi kebutuhan primer maupun sekunder. Kebutuhan primer pada setiap orang ditunjukkan sebagai kebutuhan pokok sandang pangan, pakaian dan berbagai macam kebutuhan lain untuk kelangsungan hidupnya. Selain itu, kebutuhan sekunder seperti rumah, kendaraan dan lainnya juga dibutuhkan sebagai penunjang kesetaraan hidup yang layak bagi setiap orang.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka harus ada upaya yang dilakukan yaitu dengan bekerja. Orang yang bekerja merupakan orang yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja

secara produktif.<sup>18</sup> Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>19</sup>

Kedudukan yang tidak sederajat ini dikarenakan buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah yang tidak sesuai dengan upah minimum.

Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan tentang hak pekerja/buruh antara lain:

1. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh;
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana

---

<sup>18</sup>Adi Oetomo dan Sri Murtiningsih, *Dasar-Dasar Demografi*, Salem Empat, Jakarta: 2005, hlm. 3.

<sup>19</sup> Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dimaksud dalam ayat (2)

Meliputi :

- a. Upah minimum;
  - b. Upah kerja lembur;
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
  - e. Upah karena menjalankan hak untuk waktu istirahat kerjanya;
  - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. Denda dan potongan upah;
  - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
  - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. Upah untuk perhitungkan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Menurut Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
  - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan yang layak.<sup>20</sup>

Berdasarkan Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ayat (2) juga menyebutkan: Dalam hal kesepakatan sebagaimana di maksud ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>21</sup>

Namun pada praktiknya hal yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini belum sepenuhnya di dapatkan oleh pekerja harian lepas yang bekerja di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir, berdasarkan wawancara dengan bapak mansur sebagai pekerja harian lepas di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir, bapak mansur hanya mendapatkan upah/gaji pokok sebesar Rp. 1.760.000 (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah).sangat jauh dari upah minimum Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan SK Nomor: 15/I/2016,

---

<sup>20</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>21</sup> *Ibid.*

tanggal 1 Januari 2016. Dalam Surat Keputusan Gubernur Riau tersebut dinyatakan bahwa untuk Kabupaten Indragiri Hilir Upah pekerja/buruh perbulan adalah Rp. 2.163.658 (Dua juta seratus enam puluh tiga enam ratus lima delapan rupiah) perbulan bapak mansur tidak dapat memprotes adanya upah yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku tersebut dikarenakan sulitnya masa sekarang ini untuk mendapatkan pekerjaan.<sup>22</sup>

Penuturan Bapak Mansur ini juga dibenarkan oleh rekan kerja beliau yang bernama Bapak Laisa. Bapak Laisa merupakan pekerja harian lepas yang bekerja sebagai pekerja harian lepas pada malam hari di Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir, beliau mengatakan bahwa upah yang ia terima setiap bulan adalah Rp. 1.760.0000 (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) sama halnya dengan penuturan bapak mansur, bapak laisa juga tidak dapat memprotes adanya upah yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikarenakan sulitnya masa sekarang ini untuk memperoleh pekerjaan.<sup>23</sup>

Bapak Roni, Bapak Ariyadi, Bapak Marwan dan Bapak Samsul Pekerja Harian Lepas di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir mengatakan bahwa upah yang mereka terima setiap bulan hanya cukup untuk kebutuhan makan saja. Disamping itu upah yang mereka terima setiap bulannya, mereka tidak

mendapatkan bonus lebih kecuali hari raya Idul Fitri yaitu Tunjangan Hari Raya.<sup>24</sup>

Disisi yang berbeda diungkapkan oleh Bapak Syafrizal wakil kepala Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir sekaligus Koordinator Lapangan mengenai upah yang diterima memang tidak mencukupi kebutuhan hidup. Bapak Syafrizal yang bekerja di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir mengatakan bahwa upah yang ia terima setiap bulan sebesar Rp. 2.000.000,00 (Dua juta rupiah) tanpa ada tambahan. Padahal beliau menjabat sebagai wakil kepala Balai Benih Induk sekaligus Koordinator Lapangan di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir. Menurut beliau upah yang diterima belum memenuhi kehidupan yang layak.<sup>25</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir, Bapak Maizul, juga membenarkan bahwa gaji pokok yang diterima Bapak Mansur, Bapak Laisa, Bapak Roni, Bapak Ariyadi dan Bapak Marwan dan Bapak Samsul hanya Rp. 1.760.000 (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah)<sup>26</sup>. Sedangkan Bapak Syafrizal hanya Rp. 2.000.000,00 (Dua juta rupiah) kemudian berdasarkan wawancara penulis

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan Bapak Mansur Pekerja Harian Lepas. Hari Sabtu, Tanggal 15 Juli 2017, Bertempat di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

<sup>23</sup> Wawancara dengan Bapak Laisa, Pekerja Harian Lepas. Hari Sabtu, Tanggal 15 Juni 2017, Bertempat di Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

---

<sup>24</sup> Wawancara dengan Bapak Roni, Bapak, Bapak Ariyadi, dan Bapak Marwan, Pekerja Harian Lepas. Hari Sabtu, Tanggal 15 Juli 2017, Berempat di Balai benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indargiri Hilir.

<sup>25</sup> Wawacara dengan Bapak Syafrizal, wakil sekaligus Koordinator Lapangan. Hari Sabtu, Tanggal 15 Juli 2017, Bertempat di Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

<sup>26</sup> Wawancara dengan Bapak Maizul, Kepala Balai Benih Induk. Hari Sabtu, Tanggal 15 Juli 2017, Bertempat di Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

dengan Bapak Mansur, Bapak Laisa, Bapak Roni, Bapak Ariyadi Bapak Marwan dan Bapak Samsul sebagai Pekerja Harian Lepas, dan Bapak Syafrizal selaku wakil dan Koordinator Lapangan di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir mereka tidak ada membuat surat perjanjian kerja dan surat keputusan dengan Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir,<sup>27</sup> hanya perjanjian secara lisan dan kekeluargaan sehingga hak-hak yang diterima pekerja tidak dapat dilaksanakan. Ini juga dibenarkan oleh Kepala Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir Bapak Maizul, seluruh pekerja harian lepas yang bekerja di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir tidak ada perjanjian tertulis di dalamnya, hanya perjanjian lisan.<sup>28</sup>

Ketentuan diatas jelas merugikan para pekerja terutama pekerja harian lepas di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir. Para pekerja harian lepas ini tidak mendapatkan hak upah sebagaimana mestinya, padahal segala kewajiban dalam pekerjaan telah dilaksanakan. Kelemahan yang dimiliki oleh pekerja harian lepas seperti rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seharusnya tidak dijadikan alasan bagi Balai Benih Induk di

Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir untuk tidak menerapkan ketentuan upah minimum. Dari segi pekerja harian lepas dapat kita liat bahwa mereka tidak dapat memprotes adanya pembayaran upah di bawah standar UMR atau UMP dikarenakan sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan lain.

Berdasarkan wawancara diatas terlihat jelas bahwa, terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir yaitu:

1. Tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis antara Kepala Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir dengan para pekerja harian lepas sehingga hak-hak yang seharusnya di dapatkan oleh pekerja menjadi tidak terpenuhi, seperti hak untuk keselamatan dan keamanan kerja, hari tua dan lain sebagainya.
2. Upah yang diberikan tidak sesuai dengan upah minimum Kabupaten Indragiri Hilir yang telah ditetapkan berdasarkan SK Nomor: 15/I/2016 tanggal 1 Januari 2016 Dalam Surat Keputusan Gubernur Riau. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut terdiri dari upah minimum yang berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Berdasarkan memori penjelasan tersebut, upah minimum sektoral ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha

---

<sup>27</sup> Wawancara dengan Bapak Mansur, Bapak Laisa, Bapak Roni, Bapak Ariyadi Bapak Marwan, Bapak Samsul, Pekerja Harian Lepas dan Bapak Syafrizal Wakil Kepala Balai Benih Induk Sekaligus Koordinator Lapangan. Hari Sabtu, Tanggal 15 Juli 2017, Bertempat di Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

<sup>28</sup> Wawancara dengan Bapak Maizul, Kepala Balai Benih Induk. Hari Sabtu, Tanggal 15 Juli 2017, Bertempat di Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

Indonesia untuk kabupaten/kota, propinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional yang bersangkutan.<sup>29</sup> Jadi apabila upah minimum tidak dapat terpenuhi maka tidak terpenuhi pula kebutuhan primer dan sekunder para pekerja harian lepas tersebut.

Bapak Maizul memberikan penjelasan bahwa ketentuan upah di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir sudah diberikan Surat Keterangan oleh pihak yang berwenang sehingga bapak maizul tidak bisa memberikan upah yang lebih untuk pekerja harian lepas.<sup>30</sup> Walaupun ada Surat Keterangan yang diberikan pihak yang berwenang yang mengatur mengenai pemberian upah, para pemberi kerja tidak seharusnya memberikan upah yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku yaitu Berdasarkan SK Nomor: 15/I/2016, tanggal 1 Januari 2016. Dalam Surat Keputusan Gubernur Riau tersebut dinyatakan bahwa untuk Kabupaten Indragiri Hilir Upah pekerja/buruh perbulan adalah Rp. 2.163.658 (Dua juta seratus enam puluh tiga enam ratus lima delapan rupiah).

## **B. Faktor Penyebab Dari Tidak Terpenuhinya Hak Pekerja Harian Lepas Dalam Penerimaan Upah Pada (BBI) Balai Benih Induk Di**

---

<sup>29</sup> Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung : 2006, hlm.50

<sup>30</sup> Wawancara dengan Bapak Maizul, Kepala Balai Benih Induk. Hari Sabtu, Tanggal 15 Juli 2017, Bertempat di Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

## **Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.**

Berikut terdapat 3 (tiga) faktor yang menyebabkan tidak terpenuhinya hak berupa upah pekerja harian lepas:<sup>31</sup>

1. Lemahnya pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.<sup>32</sup> Disamping itu melalui pengawasan Pasal 178 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Dinas tenaga kerja merupakan sebagai pengawas dan pelindung ketenagakerjaan.

Pemerintah merupakan pihak yang dapat bersikap adil dalam memberikan keadilan bagi pihak yang membutuhkan termasuk dalam hal ketenagakerjaan, pemberian upah dibawah standar upah minimum kota atau kabupaten oleh pemberi kerja kepada pekerja itu dapat terjadi karena kurangnya pengawasan pemerintah, dalam hal ini kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Bapak Masdar,

---

<sup>31</sup> Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hilir dan di Balai Benih Induk.

<sup>32</sup> R. Soedarmoko, *Perlindungan pekerja/buruh dalam perjanjian waktu tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang:2008, hlm. 76.

menanggapi hal tersebut. Beliau mengatakan bahwa pengawasan terus dilakukan terhadap pemberian upah bagi para pekerja.<sup>33</sup>

Para pekerja harian lepas juga mengaku tidak pernah memberikan pengaduan atau laporan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi karena disebabkan tidak mengetahui hak-haknya sebagai pekerja harian lepas dan susahny mencari kerja.<sup>34</sup>Pihak Dinas Tenaga Kerja merasa tidak ada permasalahan, sehingga tidak perlu melakukan pengawasan, sehingga terkesan hanya menangani pengaduan dan laporan baru melakukan pengawasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, peran Dinas Tenaga Kerja belum mampu memberikan perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas serta terjadinya pengupahan yang tidak sesuai dengan upah minimum.

## 2. Tidak Adanya Penegasan Sanksi

Tidak adanya sanksi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap Balai Benih Induk Padi Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir yang tidak memberikan upah pekerja harian lepas yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Serta pengakuan dari kepala Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir bapak Maizul, bahwa belum ada teguran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sampai saat ini mengenai upah yang tidak sesuai.

---

<sup>33</sup> Wawancara dengan Bapak Masdar, kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Hari Selasa, Tanggal 11 Juli 2017, Bertempat di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

<sup>34</sup> Wawancara dengan Bapak Mansur, Pekerja Harian Lepas. Hari Sabtu, Tanggal 15 Juli 2017, Bertempat di Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir sebagai *check and balance* seharusnya dapat terlaksana dengan melaksanakan pendataan dan pemetaan perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha yang ada di wilayah kerjanya sehingga para pekerja tetap ataupun pekerja harian lepas dapat terdata dan berani membuat laporan terhadap pelanggaran hak-hak yang diterimanya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 91 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. “Disini dapat dilihat bahwa apa yang dilakukan oleh Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir dalam pemberian upah ini telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 91 ayat (1) tersebut dan merupakan pelanggaran. Atas pelanggaran tersebut Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir dapat dikenakan sanksi yang terdapat dalam Pasal 185 KUHP yaitu dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000,00 (empat ratus juta rupiah).<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Gito Erlangga, “Penerapan Upah Minimum Kabupaten Bagi Pekerja Oleh Pengusaha Dagang (TOSERBA) di Kota Tembilahan Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi*, Program

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Maizul, Kepala Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hilir tidak pernah datang dan melakukan pengawasan terhadap Balai Benih Induk sehingga Balai Benih Induk tidak mendapatkan sanksi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.<sup>36</sup>

Berdasarkan Konsep Tenaga Kerja yang penulis gunakan, Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap perjanjian kerja yang diadakan itu sah haruslah memenuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu, dalam hal ini adalah buruh dan majikan;
2. Adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian;
3. Adanya perjanjian yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.<sup>37</sup>

Menurut Konsep Tenaga Kerja yang penulis gunakan seharusnya sudah bisa menjadi faktor yang kuat agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir meninjau dan memberikan sanksi yang tegas agar faktor

penyebab dari tidak terpenuhinya hak pekerja harian lepas dalam penerimaan upah dapat terpenuhi dan teratasi secara hukum.

3. Lemahnya kesadaran hukum pekerja untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Para pekerja sering kali tidak memahami ketentuan yang berlaku di dalam balai benih induk. Baik itu mengenai upah, ketentuan kerja, maupun hak dan kewajiban. Para pekerja harian lepas juga sering kali tidak diberikan perjanjian kerja yang jelas. Ketidaktahuan para pekerja harian lepas mengenai hal diatas serta lemahnya kesadaran hukum membuat para pekerja harian lepas terus dirugikan. Walaupun demikian, para pekerja harian lepas tidak dapat berbuat banyak mengingat kebutuhan akan pekerjaan itu tinggi dan para pekerja harian lepas tidak berani dalam memperjuangkan hak-hak yang seharusnya didapatkan.

### III.PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diungkap diatas, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pemenuhan dalam penerimaan upah bagi pekerja harian lepas di Balai Benih Indukdi Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Hak dan Kewajiban pekerja harian lepas di Balai Benih Indukdi Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir belum terpenuhi secara keseluruhannya. Karena banyak hak-hak yang dilanggar dan tidak terpenuhi secara keseluruhannya, seperti: bentuk perjanjian kerja yang tidak tertulis, tidak terpenuhinya upah yang seharusnya sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK), tidak

---

Strata 1 Universitas Riau, Pekanbaru, 2011 , hlm 82-83.

<sup>36</sup> Wawancara dengan Bapak Maizul, Kepala Balai Benih Induk. Hari Sabtu, Tanggal 15 Juli 2017, Bertempat di Balai Benih Induk Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

<sup>37</sup> Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

adanya jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja harian lepas. Sementara, kewajiban pekerja harian lepas yang sudah dilaksanakan seperti datang tepat waktu sesuai perjanjian lisan dan bekerja secara maksimal.

2. Faktor penyebab dari tidak terpenuhinya hak pekerja harian lepas dalam penerimaan upah pada (BBI) Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir karena, Lemahnya pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Tidak Adanya Penegasan sanksi dan Lemahnya kesadaran hukum pekerja untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## B. Saran

Dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir dalam pemberian upah pekerja harian lepas, dibawah ini ada beberapa yang dapat dijadikan masukan yaitu:

1. Pekerja harian lepas seharusnya dibuatkan surat perjanjian kerja tertulis yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu pihak pengusaha/kepala, dengan pihak pekerja/buruh. Sehingga hak-hak para pekerja dapat terpenuhi seperti upah yang sesuai dengan upah minimum, jaminas kesehatan dan kesejahteraan serta kewajiban para pekerja/buruh.
2. Untuk mengatasi faktor dari tidak terpenuhinya hak pekerja harian lepas dalam penerimaan upah di Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir tersebut:
  - a. dilaksanakannya fungsi pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir terhadap setiap perusahaan serta Balai Benih

Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

- b. Memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan serta Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir yang melanggar ataupun tidak melaksanakan peraturan perundang-undang yang berlaku.
- c. Bagi pekerja harian lepas Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir, agar lebih aktif lagi untuk mempertanyakan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

## A. Buku-buku

Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Asikin, Zainal 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Asyhadie, Zaeni 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

Asyhadie, Zaen dan Arief Rahman , 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Djumialdji, F.X dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.

Fuady, Munir 2002, *Pengantar Hukum Binsis*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

- Friedmann, W 1993. *Teori dan Filsafat Hukum*, Mohamad Arifin. Susanan II. Cetakan II. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Harjono, 2008, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada.
- Kartasapoetra, Gunawi DKK, 2008, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Amrico, Bandung.
- Manulang, H. Sendjun, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 1999, *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- Mulyadi, Lilik, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Rajawali Press.
- Purnadi, Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, 1982, *Renungan Tentang Filsafat Hukum*, Rajawali, Jakarta. Gunawi Kartasapoetra DKK, 2008. *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Amrico, Bandung.
- Singaribuan Masri dan Sofian Efendi, 1987, *Metode Penelitian Survei*, Yogyakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Soerjono dan Sri Mamudji, 2010, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Press, Jakarta.
- Sunggono, Bambang, 2005, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

## B. Jurnal Hukum/Skripsi

- Andre, Setiawan, 2012, “Pemenuhan Hak Pekerja Outsourcing Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja Normal Di PT Trakindo Utama Balikpapan”, *Jurnal Hukum Ekonomi Bisnis*, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Allen W. Bradley, et al, 2012 “ Law and Administrative Procedures of Persons Disadvantaged or Affected” Dierker v. Eagle Nat. Bank, D.Md., *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/erpustakaan/#>, pada tanggal 29 september 2017.
- Barzah, Latupono, 2011, “Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon”, *Jurnal Hukum Sasi* Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September.
- Gito Erlangga, 2011, “Penerapan Upah Minimum Kabupaten

Bagi Pekerja Oleh Usaha Dagang (TOSERBA) di Kota Tembilahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” *Skripsi*, Program Kekhususan Hukum Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.

Key Cite Flag, 2013 “Administrative Law and Prosedure” Supreme Court of the United Stated, In re Hulu Privacy Litigation, N.D.Cal. Jurnal West Law, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/erpustakaan/#>, pada tanggal 29 september 2017.

Pan, Mohamad, Faiz, 2009, “Teori Keadilan John Rawls”, *Jurnal Konstitusi*, Vol.6 No. 1 April.

Rimluk, S. Buhoy, 2013, “Pelaksanaan Pemenuhanjaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Wujud Perlindungan Hukum Bagi Pekerja”, *JurnalHukum*, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang.

Thomas Reuters, 2013 “Director, Office Of Workres Compensation Programs, Departement Of Labor, Pettioner”, New York University Journal Of Internasioanal Law and Politics, 43 N.Y.U.J.Int’I L.&Pol. Jurnal West Law, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/erpustakaan/#>, pada tanggal 29 september 2017.

Nova, Fitria, 2017, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian

Lepas Pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu”, *Skripsi*, Program Kekhususan Hukum Perdata Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru.

Sudarsono, 2012. *Kamus Hukum*, Jakarta, Prestasi Pustaka.

William F. Chan, Defendant-Appellee,1986 “The Position Of Workers is Essentially Viewed in Terms Od Bth Juricial and Social” Bullock v. Sweeney, N.D.Cal., Jurnal West Law, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/erpustakaan/#>, pada tanggal 29 september 2017.

### C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Surat Keputusan Gubernur SK Nomor: 1058/XI/2016, tanggal 21 November 2016.

### D. Kamus Hukum

Sudarsono, 2012. *Kamus Hukum*, Jakarta, Prestasi Pustaka.

### E. Internet

[https://www.researchgate.net/publication/285591230\\_keragaan\\_kinerja\\_dan\\_kapasitas\\_balai\\_benih\\_induk\\_bbi\\_dalampenyediaan\\_benih\\_padi\\_di\\_provinsi\\_banten](https://www.researchgate.net/publication/285591230_keragaan_kinerja_dan_kapasitas_balai_benih_induk_bbi_dalampenyediaan_benih_padi_di_provinsi_banten), diakses tanggal 15 Desember 2016.