

**TESIS**

**VIKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP BURUH HARIAN LEPAS  
(STUDI KASUS BURUH HARIAN LEPAS PKS PT.X DI KABUPATEN  
KAMPAR)**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar  
Magister Hukum (M.H.) Program Magister Ilmu Hukum**



**OLEH**

**NAMA : NANDA PRATAMA  
NOMOR MAHASISWA : 161022017  
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM PIDANA**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
2020**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nanda Pratama  
NPM : 161022017  
Bidang Kajian Utama : Hukum Pidana  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 29 Juni 1993  
Alamat Rumah : Jl. Yos Sudarso Gg Sri Gunting Rumbai Pekanbaru  
Judul Tesis : **Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Harian Lepas (Studi Kasus Buruh Harian Lepas Pks PT.X Di Kabupaten Kampar).**

Dalam surat pernyataan ini saya menyatakan bahwa Tugas akhir (Tesis) ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain dan sepengetahuan saya Tesis ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila kemudian hari terbukti Tesis ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Tesis/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Magister Hukum (M.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 04 Mei 2020



**Nanda Pratama**

161022017



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
**PERPUSTAKAAN**

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau  
Marpoyan, Pekanbaru, Riau

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**  
Nomor: 350/A-UIR/5-PSTK/PPs/2020

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

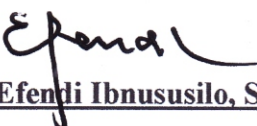
Nama : Nanda Pratama  
NPM : 161022017  
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 11 Mei 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.



Mengetahui

Ketua Prodi. Magister Ilmu Hukum

  
**Dr. H. Efendi Ibnususilo, S.H., M.H**

Pekanbaru, 11 Mei 2020

Staf Perpustakaan

  
  
**Sumardiono, S.IP**

Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

Turnitin Originality Report

VIKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP BURUH HARIAN LEPAS (STUDI KASUS  
BURUH HARIAN LEPAS PKS PT.X DI KABUPATEN KAMPAR) **by Nanda Pratama**



From Prodi. Ilmu Hukum (Tesis 2)

- Processed on 11-May-2020 10:10 +08
- ID: 1321243496
- Word Count: 21784

Similarity Index

28%

Similarity by Source

Internet Sources:

27%

Publications:

2%

Student Papers:

17%

**sources:**

- 1 4% match (Internet from 26-Sep-2019)  
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/47132/1/MUTIARA%20SARI-FSH.pdf>
- 2 4% match (Internet from 09-Nov-2018)  
<http://eprints.umm.ac.id/39533/3/BAB%202.pdf>
- 3 2% match (Internet from 10-Feb-2019)  
<https://www.scribd.com/document/386688064/1515>
- 4 2% match (Internet from 12-Oct-2018)  
<http://eprints.umm.ac.id/37757/3/jiptummpp-gdl-widyaayuna-50052-3-babii.pdf>
- 5 2% match (Internet from 09-Apr-2019)  
<http://digilib.unila.ac.id/6264/14/BAB%20II.pdf>
- 6 1% match (Internet from 28-Aug-2019)  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/44653/Chapter%20II.pdf;sequence=3>
- 7 1% match (Internet from 19-Feb-2020)  
<https://kabarwictwicky.blogspot.com/2016/09/pengertian-viktimologi-dan-sejarah.html>
- 8 1% match (Internet from 13-Jun-2019)  
<http://eprints.ums.ac.id/38834/4/BAB%20I.pdf>
- 9 1% match (Internet from 31-Mar-2019)  
<https://edoc.pub/sistem-pengupahan-pekerja-tetap-amp-kontrak-pdf-free.html>
- 10 1% match (student papers from 09-Jul-2018)  
[Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2018-07-09](#)

**PENGESAHAN TESIS**  
**VIKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP BURUH HARIAN LEPAS**  
**(STUDI KASUS BURUH HARIAN LEPAS PKS PT.X DI KABUPATEN**  
**KAMPAR)**

OLEH

**NAMA** : **NANDA PRATAMA**  
**NOMOR MAHASISWA** : **161022017**  
**BIDANG KAJIAN UTAMA** : **HUKUM PIDANA**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal 07 Juli 2020

**TIM PENGUJI**

Ketua

  
Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si

Sekretaris

  
Dr. Yudi Krismen, S.H.,M.H

Anggota I

  
Dr. M. Musa, S.H.,M.H

Anggota II

  
Dr. Muhammad Nurul Huda, S.H.,M.H

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Islam Riau

  
Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H.,M.Hum

**TANDA PERSETUJUAN TESIS**  
**VIKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP BURUH HARIAN LEPAS**  
**(STUDI KASUS BURUH HARIAN LEPAS PKS PT.X DI KABUPATEN**  
**KAMPAR)**

**NAMA** : NANDA PRATAMA  
**NOMOR MAHASISWA** : 161022017  
**BIDANG KAJIAN UTAMA** : HUKUM PIDANA

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing:

**Pembimbing I**

**Tanggal** : 3/9/20.....

  
**Dr. Syahrul Akmal Latif, S.Ag., M.Si**

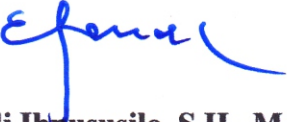
**Pembimbing II**

**Tanggal** : .....

  
**Dr. Yudi Krismen, S.H., M.H**

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Hukum

  
**Dr. Efendi Ibrususilo, S.H., M.Hum**

### BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS

Telah Dilaksanakan Bimbingan Tesis Terhadap :

Nama : Nanda Pratama

Npm : 161022017


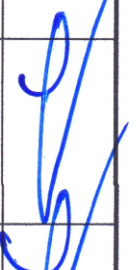

Bidang Kajian Utama : Hukum Pidana

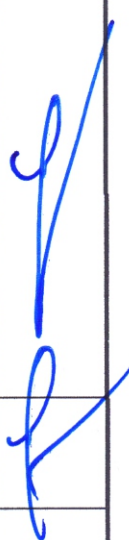


Judul Tesis : Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Harian Lepas  
(Studi Kasus Buruh Harian Lepas PKS PT.X di  
Kabupaten Kampar)

Pembimbing I : Dr. Syahrul Akmal Latif, S.Ag.,M.Si



Pembimbing II : Dr. Yudi Krismen, S.H.,M.H

Dengan Rincian Sebagai Berikut :

No	Tanggal	Catatan Oleh		Berita Acara Bimbingan	Paraf
		Pembimbing I	Pembimbing II		
1	27 Maret 2020		√	1. Tambahkan isi sesuai dengan teori yang diangkat; 2. Perbaiki tata penulisan; 3. Perbaiki latar belakang; 4. Tentukan siapa yang menjadi populasi;	
2	03 April 2020		√	1. Perbanyak referensi mengenai viktimologi; 2. Masukkan tulisan pembimbing ke dalam tesis.	
3	13 April 2020		√	1. Perbanyak referensi mengenai viktimisasi struktural; 2. Spesifikan masalah	

				<p>yang akan diteliti;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Masukkan nama PT kedalam konsep operasional;</li> <li>4. Buat daftar isi;</li> <li>5. Buat surat pernyataan;</li> <li>6. Buat tabel berita acara bimbingan;</li> <li>7. Buat tanda persetujuan tesis;</li> <li>8. Buat daftar singkatan.</li> </ol>	
4	14 April 2020		√	<b>Acc lanjutkan ke Pembimbing I</b>	
5	20 April 2020	√		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaiki halaman 1 sampai halaman 5 terkait dengan konsistensi mengutip peraturan atau undang-undang;</li> <li>2. Masukkan aturan terbaru terkait dengan buruh harian lepas;</li> <li>3. Jika ada kontrak yang ditandatangani buruh saat menerima pekerjaan sebagai buruh harian lepas boleh dimasukkan;</li> <li>4. Masukkan Data mengenai viktimisasi.</li> </ol>	
6	25 April 2020	√		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaiki kesimpulan, masukkan pokok masalah 1 dan 2 dalam penutup;</li> <li>2. Masalah pokok harus di masukkan pembahasannya di dalam abstrak.</li> <li>3. Perbaiki penulisan yang salah.</li> </ol>	



7	27 April 2020	√		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaiki penulisan nama pada kolom persetujuan tesis;</li> <li>2. Perbaiki penulisan nama pada kata pengantar;</li> <li>3. Abstrak diperbaiki dan jangan melewati batas maksimal karakter.</li> </ol>	
8	04 Mei 2020	√		<b>ACC dapat diperbanyak untuk diujikan</b>	

Pekanbaru, 04 Mei 2020  
Diketahui



**Prof. Dr. Yusri Munaf, S.H., M.Hum**  
Direktur Pascasarjana UIR



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28284 Riau  
Telp. (+62) (761) 674717 – 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

### SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU NOMOR : 573/KPTS/PPS-UIR/2019 TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM PPS UIR

#### DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat bagi mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS – UIR.  
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.  
3. Bahwa nama – nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor : 20 Tahun 2003  
2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999  
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia :  
a. Nomor : 85/M/1999  
b. Nomor : 228/M/2001  
c. Nomor : 102/M/2001  
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :  
a. Nomor : 232/U/2000  
b. Nomor : 234/U/2000  
c. Nomor : 176/O/2001  
5. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :  
a. Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 625/D/T/2007  
b. Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 624/D/T/2007  
c. Nomor : 156/D/T/2007  
d. Nomor : 2/Dikti/Kep/1991  
e. Nomor : 490/D/T/2007  
f. Nomor : 4009/D/T/2007  
6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Nomor : 021/BAN-PT/Ak-VI/S2/II/2009  
7. Statuta Universitas Islam Riau Bab IX Pasal 54, 55, 56, 57.  
8. SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :  
a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-I/1993  
b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VII/2005  
9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 117/UIR/Kpts/2012

#### MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Menunjuk :  
a. Nama : **Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si** sebagai **Pembimbing I**  
b. Nama : **Dr. Yudi Krismen, S.H., M.H** sebagai **Pembimbing II**
- Nama : **NANDA PRATAMA**  
N P M : **161022017**  
Program Studi / BKU : **Ilmu Hukum / Hukum Pidana**  
Judul Proposal Tesis : **"VIKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP BURUH HARIAN LEPAS (STUDI KASUS BURUH HARIAN LEPAS PKS PT. X DI KABUPATEN KAMPAR)"**
2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Hukum dalam penulisan tesis.  
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Hukum.  
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU  
PADA TANGGAL : 10 September 2019  
Direktur,  
  
**Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec**  
NPK. 92 11 02 199

Tembusan : disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Kopertis Wilayah X di Padang.
2. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru.
3. Yth. Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS UIR di Pekanbaru.
4. Yth. Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

**Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Harian Lepas  
(Studi Kasus Buruh Harian Lepas PKS PT. X Di Kabupaten Kampar)**

***ABSTRAK***

Perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya tidak akan dapat menghasilkan produk tanpa adanya pekerja. Buruh Harian Lepas (BHL) adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atas jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap. Umumnya buruh harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menganalisis dan menjawab permasalahan mengenai Bagaimana Perlakuan Terhadap Hak-Hak Dasar Buruh Buruh Harian Lepas PKS PT.X Di Kabupaten Kampar dan Bagaimana peran pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kampar terhadap perlakuan hak-hak dasar Buruh Harian Lepas.

Penelitian ini dikualifikasikan sebagai penelitian hukum sosiologis/Empiris yang berangkat dari fakta-fakta yang berasal langsung dari lapangan. Sumber bahan hukum penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelemahan terhadap buruh harian lepas sudah dimulai dari segi perjanjian kerja yang dibuat secara lisan telah didominasi pihak pengusaha dalam menentukan kebijakan, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan menempatkan pihak pekerja harian lepas dalam posisi yang lemah. Dari Segi upah kerja, pekerja harian lepas diberikan berdasarkan volume pekerjaan yang dibayarkan dengan sistem upah kerja harian. Segi tunjangan pekerja harian lepas dalam bentuk tunjangan keagamaan berupa Tunjangan Hari Raya Lebaran dan premi yang besarnya tidak tetap. Selain tunjangan keagamaan pekerja/buruh harian lepas diberikan tunjangan BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi tanggungjawab dari perusahaan. Sedangkan untuk BPJS Kesehatan diperbolehkan memiliki tunjangan kesehatan dengan mekanisme pembayaran 4% dibayar oleh pribadi dan 1 % lagi dibayar oleh perusahaan dan tidak dipaksakan untuk semua pekerja harian lepas, hanya yang menginginkannya saja. Sedangkan disnaker sebagai pengawas lebih banyak menjawab dan melakukan kegiatan yang lebih cenderung menguntungkan pihak pengusaha dan sikap acuh tak acuh dilakukan terhadap pekerja/buruh harian lepas

**KATA KUNCI : Buruh Harian Lepas, PKS, Kabupaten Kampar, Pekerja**

**Structural Victimization of Casual Workers  
(Case Study of Daily Workers Release PKS PT. X in Kampar District)**

***ABSTRACT***

Companies in carrying out their production activities will not be able to produce products without the presence of workers. Freelance Daily Workers (BHL) are workers who deal with day-to-day work and receive payments according to the working day, or working hours or many items based on the type of work provided. Temporary daily workers should be free because those who are entitled do not need to come to work and do not have the same rights as permanent workers. Speaking that day labor workers are workers who do work that is not working without preparation.

Therefore, this study discusses the analysis and answers the question of How the Treatment of Fundamental Workers' Daily Workers Rights Off PT.X PKS in Kampar District and How is the Role of Oversight by the Kampar District Office of Manpower and Transmigration to oppose the basic rights of Daily Workers Free.

This research is qualified as a sociological / Empirical legal research that departs from the facts delivered directly from the field. Sources of legal material in this study were obtained from primary and secondary data.

The results of the study showed weakening of casual daily laborers in a weak position. In terms of wage labor, day laborers are given based on the volume of work provided by the daily wage system. Daily worker allowances in the form of religious allowances in the form of Eid al-Fitr benefits and premiums that are not fixed. In addition to voluntary benefits, casual workers are given BPJS Employment benefits which are the responsibility of the company. While for BPJS Health, it is permissible to have health benefits with a payment of 4% paid personally and another 1% paid by the company and not forced to all daily workers, only what they want. While the Manpower Office as a supervisor responds more and conducts activities that are more beneficial to employers and indifference towards casual daily workers.

**KEYWORDS: Freelance Daily Workers, PKS, Kampar Regency, Workers**

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobilalamin* segenap rasa syukur tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah mencurahkan rahmat hidayah-Nya kepada semua umat manusia termasuk kepada penulis hingga mampu menyelesaikan tesis ini sesuai dengan ketentuan yang telah direncanakan. Shalawat dan salam *allahuma shali ala sayyidina Muhammad wa ali sayyidina Muhammad*, Kepada Rasulullah SAW, sehingga penulis bisa merampungkan penulisan tugas akhir (tesis) ini dengan judul **“Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Harian Lepas (Studi Kasus Buruh Harian Lepas PKS PT.X Di Kabupaten Kampar).”**

Proses perancangan, penyusunan, pembuatan, serta penyelesaian tesis ini penulis tidak memungkiri bahwa banyak pihak yang terlibat dalam pembuatannya. Baik itu sifatnya dukungan materil maupun dukungan moril berupa data, fasilitas, semangat dan motivasi, masukan, kritikan dan saran serta doa yang begitu besar terhadap penulis, sehingga penulis mampu melewati berbagai halangan dan rintangan dalam pengerjaan tesis.

Oleh karena itu penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah terlibat secara langsung ataupun tidak langsung sudah membantu terbentuknya karya ilmiah ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada: penulis mendapat dukungan baik materi maupun moril diberbagai pihak, oleh sebab itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Syafrinaldi.,S.H.,M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau;
2. Bapak Prof. Dr. Yusri Munaf, S.H.,M.Hum selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan;
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H selaku Ketua Prodi Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan menyetujui judul tesis ini;
4. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif., M.Si Selaku pembimbing I dalam penulisan tesis ini, terimakasih atas waktunya yang sangat berharga dalam membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya;
5. Bapak Dr. Yudi Krismen, S.H.,M.H selaku pembimbing II dalam penulisan tesis saya yang telah banyak membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang sangat berharga kepada penulis, semoga jasa dari Bapak dan Ibu Dosen dibalas oleh Allah SWT;
7. Karyawan Dan Karyawati Bagian Keuangan, Sekretaris UIR, Bank Unistrama, Tata Usaha Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Yang Telah Memberikan Pelayanan dan Kemudahan;

Meskipun penulis telah berusaha keras dalam penulisan tesis ini, namun penulis masih merasa bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu

penulis mengharapkan saran dan kritikan dari semua pihak untuk perbaikan menuju kearah kesempurnaan tesis ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga atas segala apa yang telah diberikan oleh semua pihak dapat menjadi sebuah amal kebajikan dan dapat balasan yang setimpal dari Allah S.W.T amin Ya Robbal' Alamin.

Pekanbaru,11 Mei 2020

Penulis

**NANDA PRATAMA**  
**161022017**

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PENGESAHAN TESIS**

**TANDA PERSETUJUAN TESIS**

**BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS**

**SURAT PERNYATAAN**

**SK PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN II**

ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR SINGKATAN .....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Masalah Pokok .....	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
D. Kerangka Teori.....	10
E. Konsep Operasional .....	27
F. Metode Penelitian.....	28



## **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

A. Tinjauan Umum Viktimologi .....	33
B. Tinjauan Umum Buruh Harian Lepas.....	50
C. Gambaran Umum Disnaker Kabupaten Kampar.....	73

## **BAB III. PEMBAHASAN**

A. Perlakuan Terhadap Hak-Hak Dasar Buruh Harian Lepas PKS PT.X di Kabupaten Kampar.....	77
B. Peran Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kampar terhadap Perlakuan Hak-Hak Dasar Buruh Harian Lepas.....	90

## **BAB IV. PENUTUP**

A. Simpulan.....	107
B. Saran.....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR SINGKATAN

BHL	: Buruh Harian Lepas
UU	: Undang-Undang
KUH Perdata	: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
UUD	: Undang-undang Dasar
KUHP	: Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
LMF	: Labour Market Flexibility
KEPMEN	: Keputusan Menteri
PERMEN	: Peraturan Menteri
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
RI	: Republik Indonesia
PKS	: Pabrik Kelapa Sawit
PPNS	: Pejabat Pegawai Negeri Sipil
WSV	: World Society of Victimology
TBS	: Tandan Buah Segar
RP	: Rupiah
KG	: Kilogram
KM	: Kilometer
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
UMK	: Upah Minimum Kabupaten
THR	: Tunjangan Hari Raya
TURC	: Trade Union Rights Centre
PT	: Perseroan Terbatas
PKS	: Pabrik Kelapa Sawit

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	: Perubahan Komponen Hubungan Industrial
Tabel 1.2	: Populasi dan Responden
Tabel 3.1	: Klasifikasi BHL pada Perusahaan PKS PT.X
Tabel 3.2	: Usia Pekerja Harian Lepas pada Perusahaan PKS PT.X

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan produksinya tidak akan dapat lepas dalam menghasilkan produk tanpa adanya seorang pekerja. Pekerja tidak dapat diabaikan keberadaannya dalam suatu perusahaan, karena selain menghasilkan suatu produk yang dapat mendatangkan pendapatan bagi perusahaan, pekerja juga berperan sebagai pengoperasi mesin-mesin dan peralatan-peralatan produksi. Artinya pekerja merupakan salah satu faktor yang begitu penting dalam melaksanakan kegiatan produksi.

Buruh Harian Lepas (BHL) adalah pekerja yang bekerja dari hari-kehari dan diikat dengan hubungan kerja untuk menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja yang dilakukan atau jam kerja atau banyak barang atas jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut buruh harian lepas karena pekerja tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap lainnya. Umumnya buruh harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman<sup>1</sup>

Dari keadaan itu kemudian pemerintah mengeluarkan Undang-undang Ketenagakerjaan untuk melindungi buruh dari permasalahan tersebut. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan undang-undang yang saat ini digunakan di Indonesia. Dalam undang-undang Ketenagakerjaan saat ini dalam hal mengenai perlindungan bagi pekerja maupun

---

<sup>1</sup>Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta : Grafindo Persada, Hal.23

buruh secara umum termuat dalam Undang-Undang tersebut dan mengatur mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap waktu kerja, perlindungan terhadap perempuan, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun.<sup>2</sup> Dalam pengertian ini cukup umum maknanya namun lebih luas karena mencakup semua orang yang bekerja baik perorangan, persekutuan, badan hukum pada siapa saja dan badan lainnya dengan mendapatkan upah yang selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan tidak dalam bentuk uang. Sebagaimana dengan istilah pemberi kerja/ pengusaha dalam hal ini perusahaan, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian hubungan antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah dinamakan hubungan kerja.

---

<sup>2</sup>Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha timbul karena adanya suatu perjanjian kerja yang sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya, namun yang terjadi adalah hubungan hukum pekerja dengan pengusaha selalu menempatkan hubungan subordinatif atau hubungan dimana pekerja berkedudukan lebih rendah dari pengusaha atau majikan.

Pengertian pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>3</sup> Iman Soepomo menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah seseorang yang menerima upah dari pekerjaan yang dilakukannya kepada orang lain. Sedangkan tenaga kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>4</sup>

Landasan filosofis dan berbagai aturan yang saling berkaitan dengan ketenagakerjaan sudah termaktub di Amandemen keempat Undang-undang Dasar (UUD) 1945 terutama Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini salah satu pasal hak asasi manusia yang ditujukan kepada warga negara Indonesia yang mengandung dasar etika, khususnya etika kemanusiaan. Artinya, warga negara Indonesia tidak hanya cukup memiliki pekerjaan saja tetapi juga harus mampi memberikan kesejahteraan bagi kehidupannya dan keluarganya. Konsekuensi dari

---

<sup>3</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

hal ini adalah pemerintah harus mengusahakan agar warganya memperoleh pekerjaan yang dapat menjamin pencapaian hidup yang layak. Untuk terjaminnya tersedianya lapangan kerja tersebut, pemerintah harus membangun sistem ekonomi yang tidak hanya memikirkan keuntungan pelaku usaha semata tetapi juga memperhitungkan kepentingan buruhnya.

Begitu juga yang terdapat dalam Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan di ayat 1 (satu). Perekonomian diciptakan sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Atas pemikiran mengenai usaha ekonomi yang demikian, tentunya tidaklah berwatak *free fight liberalism* yang mengusung kompetisi bebas tanpa mempedulikan sisi kebersamaan, kolektifitas, dan perlindungan kaum lemah.<sup>5</sup> Oleh karena itu, pondasi Undang-Undang Dasar 1945 sebenarnya sudah menunjukkan kejelasan menuju politik ekonomi bangsa Indonesia yang semestinya diperkuat melalui kebijakan. Dengan demikian, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan setiap manusia dan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara.

Dilihat dari sudut yang berbeda yaitu pengusaha, dengan adanya sistem buruh harian lepas lebih memberikan banyak keuntungan kepada pengusaha karena pengusaha bisa lebih mengkonsentrasikan pemikirannya untuk mengurus bisnisnya sedangkan pekerjaan yang sifatnya penunjang dapat dialihkan kepada tenaga kerja dari luar sehingga membuat perusahaan tidak terbebani biaya tenaga kerja lainnya. Dengan demikian pengusaha tidak perlu memiliki organisasi yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak.

---

<sup>5</sup>A. Nasir Siregar, 2010, *Manifesto Politik HMI*, Jakarta : PB-HMI, Hal.23

Dasar hukum yang digunakan dalam memperkerjakan Buruh Harian Lepas (BHL) adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam penjelasannya Pekerja/Buruh Harian Lepas yang melakukan kegiatan pekerjaan bekerja pada pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang sifatnya dapat berubah-ubah dalam waktu maupun banyaknya pekerjaan dan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Sebagai contoh adalah pekerja pertanian, pekerja bangunan, kuli penebangan, kuli penggergajian dan lainnya.

Pengaturan lain tentang buruh harian lepas adalah Kepmen No.100 Tahun 2004 Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Buruh Harian Lepas yang melakukan jenis pekerja tertentu yang berubah-ubah dan dalam hal waktu dan volume pekerjaannya serta pengupahan didasarkan kepada kehadirannya. Buruh harian lepas melaksanakan pekerjaan tidak lebih dari dua puluh satu (21) hari dalam satu bulan. Dalam hal seorang bekerja selama dua puluh satu hari (21) atau lebih selama tiga (3) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas menjadi karyawan PKWTT. Namun fakta yang terjadi di lapangan terutama di perusahaan PKS PT.X banyak tenaga harian lepas yang sudah bekerja sekitar puluhan tahun tapi tidak pernah diangkat menjadi pekerja PKWTT seperti yang dimaksud oleh KEPMEN No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih tegasnya sistem



kerja harian lepas menjadi salah satu penekanan atau perbudakan yang dilakukan perusahaan terhadap pekerjanya. Sebab, ketika pekerja berhalangan dan tidak masuk bekerja dalam sehari, otomatis upah mereka tidak dibayarkan. Kemudian, akan rentan terjadi pemecatan sepihak dan seenaknya yang dilakukan perusahaan. Kemudian ketentuan jenis pekerjaan tersebut, secara detail ditegaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (RI), Kepmen 100 tahun 2004 tentang pelaksanaan PKWT. Kemudian dalam perjanjian kerja harian lepas hanya dapat dilakukan selama tiga (3) bulan berturut-turut sudah sewajarnya jika melewati waktu tiga bulan yang telah ditentukan Kepmen 100 tahun 2004 tersebut pihak perusahaan harus merubah status harian lepas menjadi PKWTT atau kontrak.

Hubungan antara pekerja/buruh harian lepas dengan pengusaha yang perjanjiannya tidak dibuatkan dalam bentuk perjanjian kerja tertulis, membuat semakin tidak jelas status pekerja/buruh. Melihat fenomena seperti ini membuat status pekerja/buruh menjadi tidak jelas dan bisa diputus hubungan kerja tanpa adanya uang pesangon. Namun akan berbeda jika dilihat dari sisi tenaga kerja itu sendiri yang kemudian akan menimbulkan persoalan dikemudian hari, terutama mengenai hubungan kerja yang tidak pasti.

Pekerja tetap maupun pekerjaan borongan memiliki perbedaan hubungan dengan pekerja dengan sistem buruh harian. Hal demikian disebabkan karena tidak adanya hubungan kerja yang diikat dengan perjanjian/kontrak secara tertulis. Jikapun ada yang terjadi adalah pihak pengusaha akan mendominasi isi perjanjian karena dianggap sebagai pihak yang paling kuat sebagai penentu dan

pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah mau tidak mau harus menerima isi dan syarat perjanjian tersebut. Perjanjian/kontrak tidak tertulis (lisan) menjadi dasar hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh harian lepas. Para pekerja jelas menjadi pihak yang paling dirugikan dari adanya kontrak kerja seperti ini.

Konsekuensi logis di atas berimplikasi pada kenyataan bahwa konsep *labour market flexibility* yang diusung pemerintah, yang diasumsikan dapat membuka lapangan pekerjaan dan pada gilirannya dapat mengentaskan pengangguran dan kemiskinan, tentu tidak akan tercapai. Pada dasarnya, melalui sistem pekerja/buruh harian lepas lapangan pekerjaan tidaklah bertambah, rotasi kerjalah yang seolah-olah membuat tenaga kerja banyak terserap. Dalam hal ini, juga menutup kesempatan bagi buruh untuk menjadi karyawan akibat statusnya yang lepas dan tanpa kepastian untuk terus bekerja.

Pergeseran terhadap beberapa komponen dalam hubungan industrial di mana kesemuanya bermuara pada pengurangan hak-hak buruh seperti tercantum pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1**

**Perubahan Komponen Hubungan Industrial**

<b>Komponen Hubungan Industrial</b>	<b>Fakta di lapangan</b>
Status hubungan kerja	- Buruh harian lepas banyak yang sudah bekerja lebih dari 3 bulan bahkan bertahun-tahun namun tidak pernah diangkat menjadi karyawan tetap oleh perusahaan.

Besaran upah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upah maksimum diatur sebesar UMS (dilihat dari upah sektor pertanian dan perkebunan)</li> <li>- Upah berdasarkan target produksi.</li> </ul>
Jam kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jam kerja tidak teratur</li> <li>- Jam lembur tidak dihitung dan tidak mendapatkan upah</li> <li>- Waktu kerja tidak terbatas</li> </ul>
Jaminan sosial dan jaminan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jaminan Sosial dan penggantian biaya kesehatan yang tidak jelas.</li> <li>- Program jamsostek bukan sesuatu yang dianggap penting untuk diikutsertakan.</li> </ul>
Keanggotaan dalam serikat butuh	Ruang gerak berorganisasi relatif terbatas dibandingkan buruh tetap.
Hak-hak lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak ada pembatasan usia kerja pada buruh harian lepas</li> <li>- Buruh perempuan tidak mendapatkan cuti haid</li> </ul>

Sumber : Diadaptasi dari observasi sementara (penulis : 2019)

Pekerja/buruh diberikan perlindungan hukum yang merupakan sarana hukum untuk mendapatkan hak dan mengatur mengenai tindakan pengusaha

terhadap buruh pada saat sebelum bekerja, sedang bekerja dan masa setelah melakukan pekerjaan. Dan pemerintah sudah mengoptimalkan upaya untuk melindungi buruh dalam bentuk hubungan kerja. Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa : “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”.<sup>6</sup>

Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi :

- a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- c) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan;
- d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Alasan ketertarikan penulis mengangkat judul ini menjadi penelitian adalah banyaknya korban buruh/pekerja pada sistem Buruh Harian Lepas (BHL) dan tidak ada pengaturan yang menguntungkan buruh/bekerja. Atas latar belakang yang penulis paparkan tersebut, maka penulis dilakukan penelitian dengan judul : **“VIKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP BURUH HARIAN LEPAS (STUDI KASUS BURUH HARIAN LEPAS PKS PT.X DI KABUPATEN KAMPAR).”**

Bahwa sebelumnya belum ada penelitian serupa dengan judul yang diangkat penulis terkait dengan viktimisasi struktural terhadap buruh harian lepas.

---

<sup>6</sup>Pasal 86 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

## **B. Pokok Masalah**

1. Bagaimana perlakuan terhadap hak-hak dasar buruh Buruh Harian Lepas PKS PT.X di Kabupaten Kampar?
2. Bagaimana peran pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kampar terhadap perlakuan hak-hak dasar Buruh Harian Lepas?

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

1. Untuk mengetahui perlakuan terhadap hak-hak dasar buruh Buruh Harian Lepas PKS PT X di Kabupaten Kampar.
2. Untuk Mengetahui peran pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kampar terhadap perlakuan hak-hak dasar Buruh Harian Lepas.

Manfaat lain yang hendak diperoleh dalam penulisan penelitian Tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Srata Dua (S2) pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian dibidang hukum pidana dan khususnya tentang kriminologi.

## **D. Kerangka Teori**

Peranan pekerja harian lepas merupakan hal yang paling penting dalam penunjang perusahaan dan peran yang dimilikinya pun cukup besar. Perusahaan mungkin tidak dapat berjalan dengan optimal jika tidak ada pekerja/buruh. ketergantungan pengusaha kepada pekerja/buruh masih dirasa cukup besar karena

kondisi perusahaan yang masih melakukan kegiatan produksi dengan cara tradisional yang tentunya menggunakan tenaga pekerja/buruh masih lebih banyak. Hanya saja penggunaan buruh harian lepas selalu ditempatkan pada posisi kerja yang sangat lemah baik dari segi upah maupun kedudukannya sebagai pekerja di antara pekerja yang lain dan kedudukannya yang lemah dengan pengusaha.

Seharusnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh itu sendiri tidak memandang statusnya sebagai pekerja tetap maupun pekerja harian lepas dan semuanya harus dilindungi hak dan kewajibannya oleh negara dengan dikeluarkannya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengatur lebih lanjut mengenai pekerja harian lepas.

Namun tidak semua permasalahan perlindungan hukum menitikberatkan kepada hak dan kewajiban pekerja/buruh saja namun terkait dengan perlindungan hak dan kewajiban pengusaha juga perlu diperhatikan. Hambatan-hambatan tentu ditemukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum itu sendiri baik dari sisi buruh harian lepas, pemerintah maupun pengusaha. Dan seharusnya hubungan kerja tetap bisa berjalan jika diselesaikan dengan cara kekeluargaan dan kepala yang dingin sehingga hambatan yang timbul dapat diselesaikan.

#### **a. Viktimologi**

##### **1. Pengertian Viktimologi**

Viktimologi merupakan suatu studi yang mempelajari tentang korban dan penyebab dirinya menjadi korban dan penimbulan korban yang merupakan masalah manusia sebagai makhluk sosial pengertian tersebut merupakan

pengertian viktimologi secara terminologis sedangkan viktimologi sendiri berasal dari bahasa latin *victim* yang berarti korban dan *logos* yang berarti ilmu.<sup>7</sup> Ilmu yang mempelajari viktimisasi (kriminal) disebut viktimologi yaitu sebagai pengetahuan ilmiah/studi tentang permasalahan manusia yang merupakan kenyataan manusia sebagai makhluk sosial.<sup>8</sup>

Viktimologi memiliki istilah dalam bahasa inggris dan bahasa latin. Dalam istilah bahasa inggris *Victimology* yang berasal dari bahasa latin yaitu “*victima*” yang berarti korban dan “*logos*” yang berarti studi/ilmu pengetahuan.<sup>9</sup> Fase dalam viktimologi sendiri mengalami perkembangan yang diantaranya viktimologi hanya mempelajari korban kejahatan saja. Pada fase selanjutnya viktimologi dikatakan sebagai *penal of special victimology*. Pada fase tersebut, viktimologi sudah berkembang membahas korban kecelakaan tidak lagi hanya membahas korban kejahatan saja.

Fase ini juga disebut sebagai fase *general victimology*. Selanjutnya berkembang lagi fase yang lebih kompleks yaitu fase ketiga yang membahas korban sebagai penyalahgunaan kekuasaan dan hak asasi manusia, fase ini sering disebut juga sebagai *new victimology*.<sup>10</sup>

Viktimologi sendiri adalah disiplin ilmu yang membahas permasalahan korban dari segala sisi aspek hal tersebut merupakan pengertian viktimologi

---

<sup>7</sup> Rena Yulia, *Viktimologi Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan*, Graha Ilmu Yogyakarta, 2010, hlm 43

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm 43

<sup>9</sup> Arif Gosita, *Masalah Korban Kejahatan Kumpulan Karangan*, Akademika Pressindo, Jakarta, 1993, hlm 228

<sup>10</sup> Rena Yulia, *Op.Cit*, hlm 44-45

menurut J.E. Sahetapy.<sup>11</sup> Pengertian viktimologi lainnya adalah disiplin ilmu yang membahas semua aspek korban dari bidang kehidupannya dan penghidupannya hal demikian merupakan pengeritan viktimologi menurut Arief Gosita.

Korban kejahatan sebagai hasil perbuatan manusia yang menimbulkan penderitaan mental, fisik dan sosial juga merupakan pengertian dari Viktimologi. Tujuan dari viktimologi tersebut yaitu untuk memberikan kesadaran bahwa korban memiliki peran yang menjadikannya korban itu sendiri dan memberikan sinyal bahwa setiap orang mempunyai hak mengetahui bahaya yang dihadapi berkaitan dengan lingkungannya, pekerjaannya, profesinya dan lain-lainnya.

Penanggulangan kejahatan tidak hanya terfokus pada timbulnya kejahatan atau metode yang digunakan dalam penyelesaian para pelaku kejahatan. Ada, hal lain yang tidak kalah penting lagi yaitu: masalah korban kejahatan, dimana dalam keadaan tertentu dapat memicu terjadinya kejahatan.<sup>12</sup>

Manusia yang merasakan penderitaan baik fisik maupun penderitaan mental serta mengalami kerugian terhadap harta bendanya atau menyebabkan seorang mati atas perbuatannya yang dilakukan oleh pelaku tindak pidana dan lainnya disebut *Victim* Menurut kamis *Crime Dictionary*<sup>13</sup>, yang dikutip Bambang Waluyo.

---

<sup>11</sup> J.E.Sahetapy, *Bunga Rampai Viktimisasi*, Eresco, Bandung, 1995, hlm 158

<sup>12</sup> Yudi Krismen, 2016, *Perlindungan Saksi dan Korban dalam Proses Penegakan Hukum Pidana*, Sisi Lain Realita, I, hal 44, Retrieved from [https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs\\_md\\_cita&u=%2Fcitations%3Fview\\_op%3Dview\\_citation%26hl%3Did%26user%3DKS9251MAAAA%26citation\\_for\\_view%3DKS9251MAAAAJ%3Ad1gkVwhDpl0C%26tzm%3D-420](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Did%26user%3DKS9251MAAAA%26citation_for_view%3DKS9251MAAAAJ%3Ad1gkVwhDpl0C%26tzm%3D-420)

<sup>13</sup> Bambang Waluyo, *Viktimologi Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan*, Sinar Grafika, 2011, hlm 9



Hal tersebut juga semakin dipertegas oleh Arief Gosita,<sup>14</sup> yang mengatakan bahwa apa yang dimaksud korban itu adalah orang yang menderita hidupnya menderita jasmani dan rohani dari akibat perbuatan prang lain yang berusaha memenuhi hidup sendiri atau orang lain dan tentunya bertentangan dengan kepentingan dari hak asasi manusia si korban.

Sedangkan menurut Van Boven memberikan pengertian korban berdasarkan kepada Deklarasi prinsip dasar mengenai keadilan bagi orang yang menjadi korban dalam kejahatan diantaranya : orang yang secara individual maupun kelompok telah menderita kerugian, termasuk cedera fisik maupun mental, penderitaan emosional, kerugian ekonomi atau perampasan yang nyata terhadap hak-hak dasarnya baik karena tindakannya (*by act*) maupun karena kelalaian (*by omission*).

## 2. Ruang Lingkup Viktimologi

Disiplin ilmu yang mempelajari mengenai korban, peranan korban pada kejadian tindak pidana, hubungan yang terjadi antara pelaku dan korban serta posisi korban yang sangat rentang dalam sistem peradilan pidana.<sup>15</sup>

Viktimologi mendapati seorang dapat dikatakan menjadi seorang korban tidak selalu dikaitkan dengan korban dari tindak kejahatan, korban kecelakaan dan bencana lain dari korban dan penyalahgunaan kekuasaan, ruang lingkup di atas merupakan pendapat dari J.E. Sahetapy.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm 9

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm 45

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm 45

Menurut Arief Gosita yang menjadi objek studi atau ruang lingkup viktimologi,<sup>17</sup> adalah sebagai berikut :

- a. Berbagai macam viktimisasi kriminal atau kriminalistik;
- b. Teori-teori etiologi viktimisasi kriminal;
- c. Para peserta terlibat dalam terjadinya atau eksistensi suatu viktimisasi kriminal atau kriminalistik, seperti para korban pelaku, pengamat pembuat undang-undang, polisi jaksa, hakim, pengacara dan sebagainya;
- d. Reaksi terhadap suatu viktimisasi kriminal;
- e. Respons terhadap suatu viktimisasi kriminal argumentasi kegiatan-kegiatan penyelesaian suatu viktimisasi atau viktimologi, usaha-usaha prevensi refresi, tindak lanjut (ganti kerugian), dan pembuatan peraturan hukum yang berkaitan;
- f. Faktor-faktor viktimogen/kriminogen.

Jika melihat lebih jauh antara kriminologi dan viktimologi bisa dikatakan sama, namun yang berbeda adalah sudut pandang dari kedua sisi baik viktimologi maupun kriminologi. Viktimologi mengedepankan sudut pandang korban sedangkan kriminologi mengedepankan sudut pandang dari pelaku. Dari dua sudut tersebut sebenarnya sama-sama saling mengisi bagaimana komponen itu bereaksi dan menghasilkan suatu interksi mutlak yang disebut kriminalitas.<sup>18</sup> Viktimisasi juga dapat dikatakan sebagai suatu penimbunan terhadap penderitaan,

---

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm 45-46

<sup>18</sup> Arief Gosita, *Op.Cit*, hlm 39

baik secara mental, fisik, sosial, ekonomi dan moral pihak atau kelompok tertentu dari kepentingan tertentu.

Viktimisasi merupakan suatu penderitaan bagi pihak tertentu berupa penderitaan secara fisik maupun mental juga berkaitan dengan perbuatan pihak lain, hal tersebut merupakan pengertian viktimisasi menurut J.E.Sahetapy. J.E.Sahetapy juga berpendapat mengenai paradigma viktimisasi yang meliputi:<sup>19</sup>

- a. Aspek penyalahgunaan kekuasaan, perkosaan hak-hak asasi manusia, campur tangan angkatan bersenjata diluar fungsinya, terorisme, intervensi dan peperangan lokal atau dalam skala internasional bisa disebut juga Viktimisasi politik;
- b. Adanya kolusi antara pemerintah dan konglomerat, produksi barang-barang tidak bermutu atau merusak kesehatan, termasuk aspek lingkungan hidup disebut juga dengan Viktimisasi Ekonomi;
- c. Perbuatan perkosaan, penyiksaan terhadap anak dan istri dan menelantarkan kaum manusia lanjut atau orang tuanya sendiri disebut juga viktimisasi keluarga;
- d. penyalahgunaan obat bius, alkoholisme, malpraktek di bidang kedokteran dan lain-lain dalam hal ini disebut juga Viktimisasi media;
- e. Aspek peradilan dan lembaga permasyarakatan maupun yang menyangkut dimensi diskriminasi perundang-undangan, termasuk menerapkan kekuasaan dan stigmatisasi kendatipun sudah diselesaikan aspek peradilannya sering disebut dengan Viktimisasi Yuridis.

---

<sup>19</sup> Muhadar, *Viktimisasi Kejahatan Pertanahan*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2006, hlm 22

Jenis dan macam viktimologi diatas memperluas teori etiologi kriminal yang diperlukan untuk memahami eksistensi kriminalitas sebagai suatu viktimisasi yang struktural maupun nonstruktural secara lebih baik. Selain padangan-pandangan dalam viktimologi mendorong orang memperhatikan dan melayani setiap pihak yang dapat menjadi korban mental, fisik dan sosial.

#### **b. Viktimisasi**

Viktimisasi berasal dari kata *victim* (korban) yang artinya seseorang yang dirugikan oleh kejahatan.<sup>20</sup> Sementara struktural adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi/struktur kekuasaan.<sup>21</sup> Terjadinya viktimisasi tidak hanya terhadap korban dan segelintir kelompok tertentu tapi juga terhadap struktur masyarakat tertentu, hal tersebut merupakan pengertian viktimisasi menurut Arif Gosita. Viktimisasi yang terjadi dari suatu struktur masyarakat disebut dengan Viktimisasi Struktural (*Struktural Victimization*).<sup>22</sup>

Viktimologi merupakan kajian ilmu hukum yang mempelajari dan mengkaji tentang korban kejahatan.<sup>23</sup> Manfaat yang diperoleh dengan mempelajari viktimolog menurut Arif Gosita, sebagai berikut :

1. Viktimologi memberikan pemahaman ilmu tentang siapa yang sebenarnya dikatakan sebagai korban, apa yang menyebabkan dirinya menjadi korban dan apa artinya viktimisasi dan proses viktimisasi bagi mereka yang terlibat dalam proses viktimisasi. Akibat dari apa yang dipahami diatas,

---

<sup>20</sup>Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, Cetakan Kesebelas (Texas: Thomson Reuters), hlm 1703.

<sup>21</sup>*Ibid.*, hlm 1559.

<sup>22</sup>Arif Gosita, *Masalah Korban Kejahatan*, Cetakan Pertama (Jakarta : Akademika Pressindo, 1993). Hlm 123

<sup>23</sup>Rena Yulis, *Viktimologi : Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan*, Cetakan Kedua (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), hlm 35-36

tercipta pengertian-pengertian, etiologi kriminal dan konsepsi-konsepsi mengenai usaha-usaha yang bersifat mencegah, represif dan tindak lanjut dalam menghadapi dan menanggulangi permasalahan viktimisasi kriminal di berbagai bidang kehidupan dan penghidupan.

2. Viktimisasi lebih dalam memberikan suatu pemikiran baru yang lebih mudah dimengerti tentang korban dan penderitaan seperti apa yang dialami oleh korban. Hal tersebut tidak bertujuan untuk meletakkan posisi korban sebagai pihak yang istimewa, namun memberikan penjelasan lebih dalam mengenai bagaimana korban itu sendiri bertindak dan memiliki peran yang hubungannya dengan pelaku dan pihak lain. Penjabaran hal demikian menjadi penting dalam mengupayakan pencegahan terhadap berbagai macam viktimisasi demi tercapainya penegakan keadilan dan demi meningkatkan kesejahteraan mereka yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam eksistensi suatu viktimisasi.
3. Dalam ilmu viktimologi berhak atas informasi dan keyakinan dirinya yang memiliki hak dan kewajiban untuk mengetahui bahaya apa yang sedang mengintainya di depan yang berkaitan dengan kehidupan serta pekerjaan seseorang agar tidak menjadi korban baik secara non struktural maupun secara struktural. Tujuannya adalah untuk memberikan rasa kesadaran diri seseorang untuk selalu waspada terhadap apapun. Mengoptimalkan pengamanan terhadap kehidupan seseorang juga meliputi pengetahuan yang seluas-luasnya mengenai bagaimana menghadapi bahaya dan juga bagaimana menghindarinya.

Manfaat dari mempelajari viktimologi dalam konteks viktimisasi struktural oleh negara dalam hal menjaga kepentingan ekonomi global, dapat menjelaskan bagaimana relasi yang dibangun antara negara dan korporasi dalam melakukan praktik perampasan tanah dan sumberdaya agraria masyarakat lokal. Selain itu, untuk mengatasi dan mencegah tindak kejahatan struktural yang lebih lanjut melalui diagnosa viktimologis.

### **c. Pengertian Hukum Perburuhan**

Agar tercapainya suatu kebutuhan hidup yang bermacam-macam, seseorang dituntut untuk bekerja agar semua kebutuhan terpenuhi. Baik pekerjaan yang sifatnya merupakan milik pribadi yang dalam artinya modal dalam usaha adalah milik pribadi dan menjadi tanggung jawab sendiri. Sedangkan jenis pekerjaan yang lainnya adalah bekerja dengan orang lain untuk mendapatkan upah. Jenis pekerjaan ini mewajibkan dirinya untuk patuh kepada perintah si pemberi pekerjaan tersebut.

Menurut Alam tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri. Sedangkan menurut Hamzah tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja didalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah atau gaji.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia , Jakarta: Balai Pustaka, 1995, cet. 7, hal 158

Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga ekrja yaitu “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”<sup>25</sup>

Pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pengertian pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”<sup>26</sup>

Kemudian apa yang menjadi pembahasan disini adalah bukan orang yang bekerja atas modal dan usahanya sendiri namun orang yang bekerja pada pihak lain. Dikarenakan bekerja pada orang lain mempunyai makna yang cukup luas, kemudian diberikan pembatasan tentang jenis pekerjaan yang hanya tecakup dalam hukum ketenagakerjaan, yakni : “ Hukum perburuhan hanya satu dari sekian banyak peraturan yang membahas mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja atau dalam bahasa lain antara pengusaha dan pekerja, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.”<sup>27</sup>

Hukum ketenagakerjaan sendiri merupakan kompilasi dari segala peraturan mengenai perburuhan yang tertulis ataupun tidak tertulis yang membahas bagaimana hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam memberikan

---

<sup>25</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, BAB I Pasal 1

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> G. Karta Sapoetra dan RG.Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet.1 (Bandung : Bina Aksara, 1982) hlm2

pekerjaan dan menerima upah merupakan pengertian hukum ketenagakerjaan menurut Imam Soepomo.<sup>28</sup>

Atas apa yang telah diungkap oleh ahli dalam bidang ketenagakerjaan diatas dapat disimpulkan beberapa unsur dari perburuhan antara lain:

- a. Adanya suatu pengaturan yang tertulis ataupun tidak tertulis;
- b. Peraturan tersebut ada karena adanya suatu perbuatan atau kejadian;
- c. Adanya orang lain yang mengikatkan dirinya untuk bekerja agar mendapatkan upah;
- d. Adanya upah.

Namun yang perlu digaris bawahi bahwa Pegawai Negeri Sipil tidak termasuk kedalam apa yang dibahas pada penelitian ini walaupun secara teknis Pegawai Negeri Sipil juga dikatakan sebagai buruh yang bekerja kepada pihak lain dalam hal ini negara agar mendapatkan upah. tetapi secara yuridis politis terhadap mereka diperlakukan peraturan-peraturan tersendiri seperti Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Peraturan-peraturan lainnya.<sup>29</sup>

- a. Hakikat Hukum Perburuhan

Jika dianalogikan antara pekerja dan pengusaha adalah apa yang dilakukan oleh orang yang berjualan dan membeli atau dengan ditukar akan terlihat perbedaan yang sangat besar sekali. Orang yang melakukan jual beli bebas menjual barangnya kepada siapa saja dan yang membeli bebas untuk memilih barang yang akan dibelinya.

---

<sup>28</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet VI (Jakarta : Djambatan 1983, hlm 13

<sup>29</sup> Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, ( Jakarta:PT. RajaGrafindo Persana, 2004) hlm 4



Secara yuridis buruh memiliki kebebasan dalam menjalankan hubungan pekerjaan dengan majikan karena pada prinsipnya seseorang tidak boleh diperbudak dan diperhamba oleh orang lain. Semua yang berkaitan dengan perbudakan merupakan sesuatu yang sangat dilarang, namun faktanya karena keterbatasan buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya belum lagi yang dimiliki hanya tenaga membuat buruh mau tidak mau menerima pekerjaan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, apalagi jika dilihat pada masa saat ini jumlah tenaga kerja jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan lapangan kerja yang ada.

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

b. Sifat Hukum Perburuhan.

sifat hukum perburuhan bisa bersifat privat dan bisa juga bersifat publik. Kapan bisa dikatakan bersifat privat/perdata apabila hanya mengatur mengenai hubungan antara orang yang dalam hal ini antara buruh dengan majikan, dan adanya suatu perjanjian kerja yang lazim dilakukan sebelum memulai suatu ikatan pekerjaan dan ketentuan yang mengatur tentang perjanjian sudah dimuat di dalam Buku III KUHPperdata.

Selain bersifat perdata hukum ketenagakerjaan bisa juga bersifat publik karena :

- a. Pemerintah memiliki kewenangan untuk ikut dalam mengatasi permasalahan terkait perburuhan, misalnya dalam penyelesaian sengketa perburuhan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni dengan dibentuknya P4D dan P4P.
- b. Perundang-undangan perburuhan mengatur mengenai adanya sanksi pidana.<sup>30</sup>

#### **d. Viktimisasi Struktural**

Dalam perkembangan studi viktimologi, Elias mengemukakan tiga fase perkembangan viktimologi yang akhirnya diinkluskikan dengan kajian menyangkut hak dasar manusia yang disebut dengan *New Victimology*. *New Victimology* merupakan sebuah “konsep pengkajian penyalahgunaan kekuasaan dan hak asasi manusia tentunya menimbulkan korban” atau *abuse of power and human rights* <sup>31</sup>. Perkembangan kajian terhadap korban tersebut menurut Mardjono Reksodiputro merupakan cakrawala baru setelah berkembangnya kriminologi kritis yang melihat korban sebagai akibat struktur yang berlaku di masyarakat.<sup>32</sup> Sehingga penyalahgunaan kekuasaan masuk sebagai bentuk viktimisasi yang tanpa kekerasan atau akibat suatu dari pranata hukum yang tidak adil juga bisa terjadinya viktimisasi.<sup>33</sup>

Selaras dengan hal di atas, Fattah menyimpulkan bahwa viktimisasi struktural memulai proses munculnya korban yang berakar dari stratifikasi, nilai-

---

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm 7

<sup>31</sup> Robert Elias, 1986, *The Politics of Victimization, Victim, Victimology and Human Rights*, New York, Oxford University Press, Inc hal.77

<sup>32</sup> J.E Sahetapy, 1987, *Viktimologi Sebuah Bunga Rampai*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, hal 23

<sup>33</sup> *Ibid*, hal 25

nilai dan institusi-institusi yang terdapat dalam masyarakat.<sup>34</sup> Hal inilah yang digambarkan Gosita bahwa viktimisasi struktural pada dasarnya merupakan perilaku seseorang atau kelompok, dilakukannya sendiri dan atau bersama-sama dengan orang lain sebagai unsur struktur sosial tertentu yang membudaya.<sup>35</sup>

Unsur-unsur struktur sosial tertentu tersebut ditegaskan Gosita diantaranya : adanya hal yang cukup penting, lembaga-lembaga sosial. Nilai-nilai sosial, norma, status dan peranan. Unsur kepentingan merupakan motivasi orang melakukan viktimisasi struktural berdasar suatu sistem (tatanan hukum) tertentu; unsur lembaga-lembaga sosial, pemerintah/publik. Unsur nilai sosial berarti penafsiran, pengembangan dan pengalaman nilai sosial oleh golongan tertentu demi kepentingan tertentu. Unsur norma terutama hukum, peraturan yang dapat menimbulkan penderitaan, korban mental, fisik, dan sosial dalam pengalamannya yang tidak mengembangkan perspektif kepentingan yang diatur, melainkan perspektif kepentingan yang mengatur. Unsur status misalnya golongan berkuasa, atau pihak swasta atau pemerintah dan unsur peran sesuai dengan statusnya.

Mengacu dari berbagai pendapat di atas, viktimisasi struktural tampaknya lebih spesifik dengan kejahatan yang dilakukan oleh negara sebagai pihak yang memegang kendali kekuasaan. Namun demikian, sebenarnya viktimisasi struktural yang bisa melakukan bukan hanya negara saja, dalam setting lain mengutip pendapat Kramer dan Michalowski, perusahaan dengan sengaja turut

---

<sup>34</sup>A Ezzat Fattah, 1991, *Understanding Criminal Victimization*, Canada, Prentur-Hall, hal 129

<sup>35</sup>Arief Gosita, 2004, *Masalah Korban Kejahatan (Kumpulan Karangan)*, Jakarta, Buana Ilmu Populer, hal 91

melanggengkan realitas ini secara sengaja penyimpangan kegiatan usaha karena adanya pembiaran dari institusi negara melakukan pencegahan.<sup>36</sup>

Dengan demikian ada beberapa poin penting dalam viktimisasi struktural, diantaranya menyangkut nilai-nilai (aturan hukum), politik dan ekonomi serta penyalahgunaan kekuasaan. Maka dapat disimpulkan bahwa viktimisasi struktural merupakan proses penimbunan korban tanpa kekerasan disebabkan adanya relasi antar pihak kepentingan melalui politisasi nilai-nilai (aturan hukum), politik dan ekonomi dalam rangka mengejar tujuan tertentu. Dengan begitu, kejahatan dalam konteks struktural, tidak tampak secara kasat mata karena sifatnya tersembunyi. Ketersembunyian tersebut dikarenakan antara pelaku dan korban tidak bersinggungan langsung secara fisik, ia berada dalam domain dan bergerak pada struktur sosial yang notabene sebagai simbolisasi kepentingan publik. Sehingga sangat sulit untuk memposisikan siapa sebagai pelakunya meski dampak yang dihasilkan sangat dirasakan oleh korban.

#### **e. Teori Kesenjangan**

Kesenjangan atau ketimpangan distribusi pendapatan dapat diartikan sebagai perbedaan kemakmuran ekonomi antara yang kaya dengan yang miskin, hal ini tercermin dari adanya perbedaan pendapat.<sup>37</sup> Ketimpangan distribusi pendapatan terjadi karena kuatnya dampak balik dan lemahnya dampak sebar di negara-negara berkembang<sup>38</sup> ketimpangan atau disparitas antar daerah merupakan hal yang umum terjadi dalam kegiatan ekonomi suatu daerah. Hal ini terjadi

---

<sup>36</sup>Penny Green dan Tony Ward, 2004, *State Crime : Governments, Violence and Corruption*, London, Pluto Press, hal 172

<sup>37</sup> Baldwin, 1986, *Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi di Negara-negara Berkembang Cetakan ke.2*, Terjemahan St Dianjung, Bina Aksara, hal 76

<sup>38</sup> Jhingan, 1999, *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, PT Raja Grafindo Persada, hal 122

karena adanya perbedaan kandungan sumber daya alam dan perbedaan kondisi demografi yang terdapat pada masing-masing wilayah. Perbedaan ini membuat kemampuan suatu daerah dalam mendorong proses pembangunan yang menjadi berbeda. Oleh karena itu setiap daerah biasanya terdapat istilah daerah maju dan daerah terbelakang.<sup>39</sup>

Menurut Kuncoro menyatakan bahwa ketimpangan mengacu pada standar hidup yang relatif pada seluruh masyarakat, karena kesenjangan antar wilayah yaitu adanya perbedaan faktor produksi dan sumber daya yang tersedia. Perbedaan ini menyebabkan tingkat pembangunan dan distribusi pendapatan di setiap wilayah berbeda-beda, sehingga menimbulkan adanya gap atau jurang kesejahteraan di berbagai wilayah tersebut.<sup>40</sup>

Simon Kuznet menyatakan bahwa pada tahap awal pertumbuhan ekonomi, distribusi pendapatan akan memburuk, namun pada tahap selanjutnya, distribusi pendapatan akan mengalami peningkatan seiring dengan adanya pemerataan pendapatan. Observasi inilah yang kemudian dikenal sebagai kurva kuznet ‘U-terbalik’, karena perubahan (*longitudinal time series*) dalam distribusi pendapatan.<sup>41</sup>

Menurut Sukino, pada dasarnya distribusi pendapatan merupakan suatu konsep yang membahas tentang penyebaran pendapatan setiap orang atau rumah tangga dalam masyarakat. Terdapat dua konsep pokok mengenai pengukuran distribusi pendapatan, yaitu konsep ketimpangan absolut dan konsep ketimpangan

---

<sup>39</sup> Sjafrizal, 2012, *Ekonomi Wilayah dan Perkotaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Hal 43

<sup>40</sup> Kuncoro, 1955, *Metode Kuantitatif*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Hal 119

<sup>41</sup> Simon Kuznet, 1955, *Economic Growth and Income Inequality*, The American Economic Review, Volume XLV, Hal 118

relatif. Konsep ketimpangan absolut merupakan konsep pengukuran ketimpangan yang menggunakan parameter dengan suatu nilai mutlak.<sup>42</sup>

Sedangkan konsep ketimpangan relatif merupakan konsep pengukuran ketimpangan distribusi pendapatan yang membandingkan besarnya pendapatan yang diterima oleh seseorang atau sekelompok anggota masyarakat dengan besarnya total pendapatan yang diterima oleh masyarakat secara keseluruhan.<sup>43</sup>

### **E. Konsep Operasional Penelitian**

Viktimisasi Struktural menurut E.A Fattah mendefinisikan suatu viktimisasi struktural terjadi karena adanya proses viktimisasi pada struktur sosial dan kekuasaan yang ada di dalam masyarakat itu sendiri. Dan yang sering terjadi di dalam tatanan masyarakat adalah penyalahgunaan kekuasaan khususnya kejahatan terhadap kemanusiaan. Beberapa hal yang membedakan antara viktimisasi struktural dengan viktimisasi lainnya seperti perang, genosida, tirani, kediktatoran, opresi, represi, penyiksaan, penderitaan, eksploitasi, diskriminasi, rasisme, seksisme, *ageism*, dan *classism*.<sup>44</sup>

Buruh Harian Lepas adalah buruh yang buruh di perusahaan PKS PT.X dengan pengikatan hubungan kerja yang tidak jelas, yang dilakukan pekerja hanyalah bekerja dari hari-kehari untuk menerima upah sesuai dengan banyaknya kerja yang dilakukan serta banyaknya hari pekerja tersebut bekerja.

Perusahaan PKS PT.X adalah perusahaan PT.Karya Indorata Persada yang bergerak pada sektor perkebunan buah kelapa sawit, industri minyak mentah kelapa sawit, industri minyak mentah inti kelapa sawit dengan kode KBLI :

---

<sup>42</sup> Sukino, 2006, *Makro Ekonomi Teori Pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, Hal 88

<sup>43</sup> *Ibid*

<sup>44</sup> E. A. Fattah, *Op.Cit*, hal 111

01262, 10431, 10432 dengan alamat perusahaan yang terletak di Jalan Dusun Suka Makmur, Kel. Kebun Durian, Kec. Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Provinsi Riau memiliki salah satu kabupaten yang bernama Kabupaten Kampar. Orang biasanya menyebutnya dengan istilah bumi sarimadu, Bangkinang merupakan ibukota dari kabupaten tersebut dan nama lain juga biasa disebut dengan julukan *Serambi Mekkah* Provinsi Riau. Luas Kabupaten ini sebesar 10.928,20 KM<sup>2</sup> atau 12,26% dari total luas Provinsi Riau dan berpenduduk ± 688.204 jiwa.<sup>45</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini maka penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut :

### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian *Observasional Research*,<sup>46</sup> yaitu melihat efektivitas hukum dari cara meneliti di lapangan.

Pada penelitian ini juga cara pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei yang artinya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mendapatkan data dengan alat pengumpul data berupa kuesioner dan wawancara.

Sedangkan jika dilihat dari sifatnya maka penelitian ini bersifat deskriptif adalah menggambarkan secara lengkap dan terperinci mengenai Viktimisasi

---

<sup>45</sup>[https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Kampar](https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Kampar), Diakses pada tanggal 13 Agustus 2019, Pukul. 16.59 Wib

<sup>46</sup>Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pres, Jakarta. Hlm 27

Struktural Terhadap Buruh Harian Lepas di Perusahaan PKS PT. X yang ada di Kabupaten Kampar.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, yaitu penelitian dilakukan dengan jalan membandingkan antara aspek hukum yang berlaku dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.

## **2. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan peneliti adalah Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Harian Lepas di Perusahaan PKS PT. X yang ada di Kabupaten Kampar.

## **3. Lokasi Penelitian**

Penulis mengambil lokasi penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dan Perusahaan PKS PT.X di Kabupaten Kampar, adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah dengan pertimbangan :

- a. Karena Disnaker sebagai pengawas tenaga kerja harusnya lebih adil terhadap pekerja/buruh Buruh Harian Lepas. Walaupun mereka bersifat musiman dan lepas, namun peran buruh/pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat penting, karena apabila tidak ada buruh maka pekerjaan yang akan dibuat tidak akan pernah terselesaikan.
- b. Perusahaan tempat buruh harian lepas bekerja semakin mengintimidasi dan membuat buruh harian lepas semakin sengsara dalam memenuhi kebutuhan hidup yang semakin jauh dari indeks kebutuhan hidup layak.



#### 4. Populasi dan Sampel

Keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama disebut juga dengan Populasi<sup>47</sup> dan yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah Bidang Penyelesaian Hubungan Industrial di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel I.2**

**Populasi dan Responden**

No		Populasi	Responden
1	Kepala Disnaker Kab. Kampar	1	Sensus
2	Pengawas Disnaker Kab. Kampar	1	Sensus
3	Buruh Harian Lepas	11	Sensus

#### 5. Data dan Sumber Data

Segala keterangan yang disertai dengan bukti atau fakta yang dapat dirumuskan untuk menyusun perumusan, kesimpulan atau kepastian sesuatu disebut dengan Data.<sup>48</sup>

Sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari Responden Penelitian, yaitu : kepada Kepala Pengawas dan Perusahaan yang mempekerjakan Buruh Harian Lepas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

---

<sup>47</sup>*Ibid*, hlm 118

<sup>48</sup>Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*; Aneka Ilmu, Semarang, 1977, hlm 281

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku literatur dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku yang berhubungan dengan Buruh Harian Lepas oleh Perusahaan PKS PT. X di Kabupaten Kampar.

## **6. Alat Pengumpul Data**

Adapun alat pengumpul data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner yaitu merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan atau membagikan daftar pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya.<sup>49</sup>
- b. Wawancara adalah kegiatan melakukan tanya jawab dua arah antara peneliti dengan responden atau informan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam penelitian ini, yaitu dilakukan dengan cara mempertanyakan langsung kepada Pengawas pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

## **7. Analisis Data**

Dalam penelitian ini, langkah yang peneliti lakukan adalah mengumpulkan data dari hasil wawancara kepada responden, data tersebut kemudian diolah dan seterusnya disajikan dalam bentuk uraian kalimat, selanjutnya peneliti membahas dengan membandingkan dengan Peraturan Perundang-undangan, Buku-buku serta pendapat-pendapat para ahli.

---

<sup>49</sup>*Ibid*, hlm 170

## **8. Metode Penarikan Kesimpulan**

Penulis menggunakan metode penarikan kesimpulan secara deduktif yaitu menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum kepada hal yang bersifat khusus yang berkaitan penyelesaian kasus Viktimisasi Buruh Harian Lepas sehingga penulis dapat menjelaskan secara terperinci tentang Viktimisasi terhadap Buruh Harian Lepas oleh Perusahaan PKS PT.X di Kabupaten Kampar.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Viktimologi

Dalam kenyataannya studi viktimologi, Elias mengemukakan tiga fase perkembangan viktimologi yang akhirnya diinkluskikan dengan kajian menyangkut hak dasar manusia atau bisa juga disebut *New Victimology*. *New Victimology* merupakan sebuah “konsep pengkajian korban atas penyalahgunaan suatu kekuasaan” atau *abuse of power and human rights*<sup>50</sup>. Perkembangan kajian terhadap korban tersebut menurut Mardjono Reksodiputro merupakan cakrawala baru setelah berkembangnya kriminologi kritis yang melihat korban sebagai akibat struktur yang berlaku di masyarakat.<sup>51</sup> sehingga viktimisasi tidak hanya merupakan pengertian terhadap korban kejahatan biasa saja namun sudah masuk kepada korban tanpa kekerasan yaitu korban dari penyalahgunaan kekuasaan dari tidak adilnya hukum.<sup>52</sup>

Selaras dengan hal di atas, Fattah menyimpulkan bahwa viktimisasi struktural merupakan proses munculnya korban yang berakar dari stratifikasi, nilai-nilai dan institusi-institusi yang terdapat dalam masyarakat.<sup>53</sup> Hal inilah yang digambarkan Gosita bahwa viktimisasi struktural pada hakikatnya adalah perilaku

---

<sup>50</sup>Robert Elias, 1986, *The Politics of Victimization, Victim, Victimology and Human Rights*, New York, Oxford University Press, Inc hal.77

<sup>51</sup>J.E Sahetapy, 1987, *Viktimologi Sebuah Bunga Rampai*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, hal 23

<sup>52</sup>*Ibid*, hal 25

<sup>53</sup>A Ezzat Fattah, 1991, *Understanding Criminal Victimization*, Canada, Prentur-Hall, hal 129

seorang atau kelompok, yang dilakukannya sendiri atau bersama-sama dengan orang lain.<sup>54</sup>

Unsur-unsur struktur sosial tertentu tersebut ditegaskan Gosita diantaranya : kepentingan, lembaga-lembaga sosial. Nilai-nilai sosial, norma, status dan peranan. Unsur kepentingan merupakan motivasi orang melakukan viktimisasi struktural berdasar suatu sistem (tatanan hukum) tertentu; unsur lembaga-lembaga sosial, pemerintah/publik. Unsur nilai sosial berarti penafsiran, pengembangan dan pengalaman nilai sosial oleh golongan tertentu demi kepentingan tertentu. Unsur norma terutama hukum, peraturan yang dapat menimbulkan penderitaan, korban mental, fisik, dan sosial dalam pengalamannya yang tidak mengembangkan perspektif kepentingan yang diatur, melainkan perspektif kepentingan yang mengatur. Unsur status misalnya golongan berkuasa, atau pihak swasta atau pemerintah dan unsur peran sesuai dengan statusnya.

Mengacu dari berbagai pendapat di atas, viktimisasi struktural tampaknya lebih mirip dengan kejahatan oleh negara sebagai pihak yang memegang kendali kekuasaan. Namun demikian, sebenarnya ada juga komponen lain yang bisa melakukan viktimisasi struktural, mengutip pendapat Kramer Michalowski, perusahaan juga bisa dikatakan melegalkan perbuatan tersebut dengan sengaja melakukan penyimpangan kegiatan usaha karena adanya pembiaran dari institusi negara melakukan pencegahan.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>Arief Gosita, 2004, *Masalah Korban Kejahatan* (Kumpulan Karangan), Jakarta, Buana Ilmu Populer, hal 91

<sup>55</sup>Penny Green dan Tony Ward, 2004, *State Crime : Goverments, Violence and Corruption*, London, Pluto Press, hal 172

Dengan demikian ada beberapa poin penting dalam viktimisasi struktural, diantaranya menyangkut nilai-nilai (aturan hukum), politik dan ekonomi serta penyalahgunaan kekuasaan. Maka dapat disimpulkan bahwa viktimisasi struktural merupakan proses penimbunan korban tanpa kekerasan disebabkan adanya relasi antar pihak kepentingan melalui politisasi nilai-nilai (aturan hukum), politik dan ekonomi dalam rangka mengejar tujuan tertentu, ditambah pula dengan hukum yang tidak adil. Dengan begitu, kejahatan dalam konteks struktural, tidak tampak secara kasat mata karena sifatnya tersembunyi. Ketersembunyian tersebut dikarenakan antara pelaku dan korban tidak bersinggungan langsung secara fisik, ia berada dalam domain dan bergerak pada struktur sosial yang notabene sebagai simbolisasi kepentingan publik. Sehingga sangat sulit untuk memposisikan siapa sebagai pelakunya meskon dampak yang dihasilkan sangat dirasakan oleh korban.

Dengan demikian, yang dimaksud viktimisasi struktural terhadap buruh harian lepas melalui praktik penggunaan sistem kerja yang telah banyak ditinggalkan dan memiliki dampak yang buruk terhadap pekerja dengan sistem buruh harian lepas tersebut.

Penggunaan tenaga kerja dengan menggunakan sistem buruh harian lepas adalah salah satu upaya perusahaan untuk melakukan penekanan terhadap biaya produksi, menciptakan target produksi dengan produk unggulan dan mempercepat pelayanan dalam memenuhi kebutuhan pasar yang semakin lama semakin bersaing dan menciptakan biaya perusahaan untuk tenaga kerja lebih sedikit. Buruh harian lepas memberi kesempatan kepada pengusaha untuk melakukan efisiensi dan menjauhkan resiko ekonomi.

Bila dicermati, praktik buruh harian lepas tidak jauh berbeda dengan bentuk eksploitasi oleh kaum kapitalis terhadap buruh. Realitas konflik dalam sistem buruh harian lepas sesungguhnya mencerminkan konflik tidak hanya antara buruh dengan pengusaha (pemilik modal) akan tetapi terjadi juga pada pemegang kekuasaan dengan demikian konflik yang terjadi lebih bersifat kompleks.

### **1. Sejarah Perkembangan Viktimologi**

Diawal kemunculannya, viktimologi baru dikenal di para ilmuwan terhadap disiplin ilmu yang mempelajari tentang korban dimulai pada saat Hans Bon Hentig pada Tahun 1941 menulis sebuah makalah yang berjudul "*Remark on the interaction of perpetrator and victim.*" Tujuh Tahun kemudian beliau menerbitkan buku yang berjudul *The Kriminal and his victim* yang menyatakan kejahatan yang timbul sedikit banyak adalah pengaruh dari peranan korban hingga timbulnya kejahatan.<sup>56</sup>

Mandelsohn juga pernah menuliskan sebuah makalah dengan judul *New bio-psycho-sosial horizons : Victimology*" pada Tahun 1947 atau setahun sebelum buku von Hentig terbit. *Victimology* pada saat tersebut pertama kalinya digunakan. Setelah itu banyak para ilmuwan kemudian yang tertarik mempelajari hubungan antara penjahat dan korban, bersama H. Mainheim, Schafser dan Fiseler. W.H. Nagel pada tahun 1949 juga melakukan penelitian mengenai viktimologi yang dituangkan dalam tulisannya dengan judul "*de Kriminaliteit van Iss, Gronigen.*", dan penelitian yang menyimpulkan bahwa si korban patut mendapatkan perhatian yang lebih besar dari kriminologi dan viktimologi adalah

---

<sup>56</sup> Gito, *sejarah perkembangan viktimologi*, ilmu hukum insuka.blogspot.com, di akses tanggal 08 Januari 2020

penelitian yang dilakukan oleh P. Cornil pada tahun 1959. Kemudian Pada Tahun 1977 didirikanlah World Society of Victimology, *World Society of Victimology* (WSV) dipelopori oleh Schneider dan Drapkin. Perubahan terbesar dari perkembangan pembentukan prinsip-prinsip dasar tentang perlindungan korban terwujud pada saat diadakannya kongres di Milan, pada tanggal 26 Agustus 1985 yang menghasilkan beberapa prinsip dasar tentang korban kejahatan dan penyalahgunaan kekuasaan yang selanjutnya diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tanggal 11 Desember 1985 dalam suatu deklarasi yang dinamakan *Declaration of Basic Principle of Justice for Victims of Crime and Abuse Power*.<sup>57</sup>

## **2. Pengertian Viktimologi**

Viktimologi, berasal dari kata *victim* (korban) dan logi (ilmu pengetahuan), bahasa latin *victim* (korban) dan *logos* (ilmu pengetahuan). Secara sederhana viktimologi/*victimology* artinya ilmu pengetahuan tentang korban (kejahatan).

Menurut Kindren, bahwa untuk sampai pada pemberian definisi yang tepat mengenai korban, maka harus memenuhi kriteria benar-benar sebagai korban. Sebab hal ini akan membawa konotasi *crime without victim* (kejahatan tanpa korban). Dengan demikian perlu adanya identifikasi serta verifikasi kriteria korban secara jelas.

Menurut Barda Nawawi Arief, viktimologi ialah orang baik secara individu maupun kolektif, yang menderita kerugian akibat perbuatan (tidak berbuat) yang melanggar hukum pidana yang berlaku di suatu negara termasuk

---

<sup>57</sup> *Ibid*



peraturan-peraturan yang melarang penyalahgunaan kekuasaan. Selain itu korban termasuk juga orang-orang yang menjadi korban dari perbuatan-perbuatan (tidak berbuat) yang walaupun belum merupakan pelanggaran terhadap hukum pidana nasional yang berlaku, tetapi sudah merupakan pelanggaran terhadap norma-norma hak asasi manusia yang diakui secara internasional.

Pada awalnya, di tahun 1880-an, viktimologi adalah sekadar studi kejahatan yang mempergunakan perspektif korban. Perhatian terhadap korban kejahatan baru dimulai pada tahun 1937, yang diawali oleh Mendelsohn yang menulis sebuah artikel yang berkaitan dengan korban, istilah Viktimologi baru muncul pada tahun 1947 setelah diperkenalkan oleh Mendelsohn. Sebelumnya pada tahun 1941, Hans von Henting menulis sebuah artikel tentang korban yang berjudul *Remarks on Interaction of Perpetrator and Victim*.

Apa yang ditulis kedua tokoh tersebut merupakan dasar bagi perkembangan viktimologi. Viktimologi berasal dari bahasa latin, Victim = korban dan logos = ilmu. Merupakan suatu bidang yang mempelajari permasalahan korban serta segala aspeknya.

Pengertian Viktimologi mengalami 3 fase perkembangan, yaitu :

- Fase Pertama : Pada awalnya Viktimologi hanya mempelajari korban kejahatan saja. Pada fase ini dikatakan sebagai *penal or special victimology*.
- Fase Kedua : telah mencakup korban kecelakaan, pada fase ini disebut sebagai *general victimology*.

- Fase Ketiga : Viktimologi sudah berkembang lebih luas lagi yaitu mengkaji permasalahan korban penyalahgunaan kekuasaan dan hak-hak asasi manusia, pada fase ini dikatakan *new victimology*.

Menurut kamus Crime Dictionary yang dikutip Bambang Waluyo :Victim adalah orang telah mendapatkan penderitaan fisik atau penderitaan mental, kerugian harta benda atau mengakibatkan mati atas perbuatan atau usaha pelanggaran ringan dilakukan oleh pelaku tindak pidana dan lainnya. Selaras dengan pendapat di atas adalah Arief Gosita yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan korban adalah : Mereka yang menderita jasmaniah dan rohaniah sebagai akibat tindakan orang lain yang mencari pemenuhan diri sendiri atau orang lain yang bertentangan dengan kepentingan dan hak asasi yang menderita.

Korban juga didefinisikan oleh van Boven yang merujuk kepada Deklarasi Prinsip-prinsip Dasar Keadilan bagi Korban Kejahatan dan Penyalahgunaan Kekuasaan sebagai berikut : Orang yang secara individual maupun kelompok telah menderita kerugian, termasuk cedera fisik maupun mental, penderitaan emosional, kerugian ekonomi atau perampasan yang nyata terhadap hak-hak dasarnya, baik karena tindakannya (by act) maupun karena kelalaian (by omission).

Orang yang telah merasakan penderitaan baik fisik maupun penderitaan mental, kerugian harta benda atau mengakibatkan mati atas perbuatan atau usaha pelanggaran yang dimaksud “orang yang mendapat penderitaan fisik dan seterusnya” itu adalah korban dari pelanggaran atau tindak pidana adalah

pengertian dari *crime Dictionary* yang dikutip seorang ahli Abdussalam berpendapat bahwa *victim* adalah “<sup>58</sup>

Viktimologi mencoba memberi pemahaman, mencerahkan permasalahan kejahatan dengan mempelajari para korban kejahatan, proses viktimisasi dan akibat-akibatnya dalam rangka menciptakan kebijaksanaan dan tindakan pencegahan dan menekan kejahatan secara lebih bertanggungjawab.<sup>59</sup>

Viktimologi memberikan pengertian yang lebih tentang korban kejahatan sebagai hasil perbuatan manusia yang menimbulkan penderitaan-penderitaan mental, fisik dan sosial. Tujuannya adalah tidak untuk menyanjung-nyangjung para korban, tetapi hanya untuk memberi penjelasan mengenai peranan sesungguhnya para korban dan hubungan mereka dengan para korban. Penjelasan ini adalah penting dalam rangka mengusahakan kegiatan-kegiatan dalam mencegah kejahatan berbagai viktimisasi, mempertahankan keadilan sosial dan peningkatan kesejahteraan mereka yang secara langsung atau tidak langsung terlibat dalam suatu viktimisasi. Khususnya dalam bidang informasi dan pembinaan untuk tidak menjadi korban kejahatan struktural atau non struktural.<sup>60</sup>

Perkembangan viktimologi hingga pada keadaan seperti sekarang tentunya tidak terjadi dengan sendirinya, namun telah mengalami berbagai perkembangan yang dapat dibagi dalam tiga fase. Pada tahap pertama, viktimologi hanya mempelajari korban kejahatan saja, pada fase ini dapat dikatakan sebagai “*penal or special victimology*”. Sementara itu, fase kedua, viktimologi tidak hanya mengkaji masalah korban kejahatan, tetapi juga meliputi korban kecelakaan. Pada

---

<sup>58</sup> Abdussalam, *Victimology*, Jakarta : PTIK. 2010. Hal 5

<sup>59</sup> Arif Gosita, *Op Cit*, hal 208

<sup>60</sup> *Ibid*, hal 28

fase ini disebut dengan “*general victimology*”. Fase ketiga, viktimologi sudah berkembang lebih luas lagi, yaitu mengkaji permasalahan korban karena penyalahgunaan kekuasaan dan hak-hak asasi manusia. Fase ini dikatakan sebagai “*new victimology*”.

### **3. Tujuan, Fungsi dan Manfaat Viktimologi**

#### **a. Tujuan Viktimologi**

1). Menganalisis berbagai aspek yang berkaitan dengan korban;

- Berusaha untuk memberikan penjelasan sebab musabab terjadinya viktimisasi;
- Mengembangkan sistem tindakan guna mengurangi penderitaan manusia.

#### **b. Fungsi Viktimologi**

Viktimologi mempunyai fungsi untuk mempelajari sejauh mana peran dari seorang korban dalam terjadinya tindak pidana, serta bagaimana perlindungan yang harus diberikan oleh pemerintah terhadap seseorang yang telah menjadi korban kejahatan. Disini dapat terlihat bahwa korban sebenarnya juga berperan dalam terjadinya tindak pidana pencurian, walaupun peran korban disini bersifat pasif tapi korban juga memiliki andil yang fungsional dalam terjadinya kejahatan.

Pada kenyataannya dapat dikatakan bahwa tidak mungkin timbul suatu kejahatan kalau tidak ada si korban kejahatan, yang merupakan peserta utama dan si penjahat atau pelaku dalam hal terjadinya suatu kejahatan dan hal pemenuhan kepentingan si pelaku yang berakibat pada penderitaan si korban. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa korban mempunyai tanggung jawab fungsional dalam terjadinya kejahatan.

c. Manfaat Viktimologi

Arif Gosita merumuskan beberapa manfaat dari studi mengenai korban antara lain :

- 1) Viktimologi mempelajari hakikat siapa itu korban dan yang menimbulkan korban, apa artinya viktimisasi dan proses viktimisasi bagi mereka yang terlibat dalam proses viktimisasi. Akibat dari pemahaman itu, maka akan diciptakan pengertian-pengertian, etiologi kriminal dan konsepsi-konsepsi mengenai usaha-usaha yang preventif, represif dan tindak lanjut dalam menghadapi dan menanggulangi permasalahan viktimisasi kriminal di berbagai bidang kehidupan dan penghidupan.
- 2) Viktimologi memberikan sumbangan dalam mengerti lebih baik tentang korban akibat tindakan manusia yang menimbulkan penderitaan mental, fisik dan sosial. Tujuannya, tidaklah untuk menyanjung (*eulogize*) korban, tetapi hanya untuk memberikan beberapa penjelasan mengenai kedudukan dan peran korban serta hubungannya dengan pihak pelaku serta pihak lain. Kejelasan ini sangat penting dalam upaya pencegahan terhadap berbagai macam viktimisasi, demi menegakkan keadilan dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang terlihat langsung atau tidak langsung dalam eksistensi suatu viktimisasi.
- 3) *Viktimologi memberikan keyakinan, bahwa setiap individu mempunyai hak dan kewajiban untuk mengetahui mengenai bahwa yang dihadapinya*

*berkaitan dengan kehidupan, pekerjaan mereka.* Terutama dalam bidang penyuluhan dan pembinaan untuk tidak menjadi korban struktural atau non struktural. Tujuannya, bukan untuk menakut-nakuti, tetapi untuk memberikan pengertian yang baik dan agar waspada. Mengusahakan keamanan atau hidup aman seseorang meliputi pengetahuan yang seluas-luasnya mengenai bagaimana menghadapi bahaya dan juga bagaimana menghindarinya.

- 4) Viktimologi juga memperhatikan permasalahan viktimisasi yang tidak langsung, misalnya: efek politik pada penduduk “dunia ketiga” akibat penyuaipan oleh suatu korporasi internasional, akibat-akibat sosial pada setiap orang akibat polusi, industri, terjadinya viktimisasi ekonomi, politik dan sosial setiap kali seorang pejabat menyalahgunakan jabatan dalam pemerintahan untuk keuntungan sendiri. Dengan demikian dimungkinkan menentukan asal mula viktimisasi, mencari sarana menghadapi suatu kasus, mengetahui terlebih dahulu kasus-kasus (antisipasi), mengatasi akibat-akibat merusak, dan mencegah pelanggaran, kejahatan lebih lanjut (diagnosis viktimologis);
- 5) Viktimologi memberikan dasar pemikiran untuk masalah penyelesaian viktimisasi kriminal, pendapat-pendapat viktimologi dipergunakan dalam keputusan-keputusan peradilan kriminal dan reaksi pengadilan terhadap pelaku kriminal. Mempelajari korban dari dan dalam proses peradilan kriminal, merupakan juga studi mengenai hak dan kewajiban asasi manusia.

Lebih spesifik lagi Dikdik M. Mansur dan Elisatris Gultom memberikan gambaran manfaat bagi pihak penegak hukum, sebagai berikut :

Bagi aparat kepolisian, viktimologi sangat membantu dalam upaya penanggulangan kejahatan, melalui viktimologi akan mudah diketahui latar belakang yang mendorong terjadinya kejahatan, seberapa besar peranan korban pada terjadinya kejahatan bagaimana modus operandi yang biasanya dilakukan oleh pelaku dalam menjalankan aksinya serta aspek-aspek lainnya yang terkait.

Bagi kejaksaan, khususnya dalam proses penuntutan perkara pidana di pengadilan, viktimologi dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan berat ringannya tuntutan yang akan diajukan kepada terdakwa, mengingat dalam praktiknya sering dijumpai korban kejahatan turut menjadi pemicu terjadinya kejahatan.

Bagi hakim tidak hanya menempatkan korban sebagai saksi dalam persidangan suatu perkara pidana, tetapi juga turut memahami kepentingan dan penderitaan korban akibat dari sebuah kejahatan atau tindak pidana, sehingga apa yang menjadi harapan dari korban terhadap pelaku sedikit banyak dapat terkonkritisasi dalam putusan hakim.<sup>61</sup>

#### **4. Ruang Lingkup Viktimologi**

##### **a. Ruang Lingkup Viktimologi**

Viktimologi meneliti topik-topik tentang korban, seperti : peranan korban pada terjadinya tindak pidana, hubungan antara pelaku dengan korban, tentang

---

<sup>61</sup> Bambang Waluyo, *Victimologi Perlindungan Korban dan Saksi*, diakses tanggal 8 Januari 2019

posisi korban dan peranan korban dalam sistem peradilan pidana. Selain itu, menurut Muladi viktimologi merupakan studi yang bertujuan untuk :

- a. Menganalisis berbagai aspek yang berkaitan dengan korban;
- b. Berusaha untuk memberikan penjelasan sebab musabab terjadinya viktimisasi;
- c. Mengembangkan sistem tindakan guna mengurangi penderitaan manusia.

Menurut J.E. Sahetapy ruang lingkup viktimologi “meliputi bagaimana seseorang (dapat) menjadi korban yang ditentukan oleh *victim* yang tidak selalu berhubungan dengan masalah kejahatan, termasuk pula korban kecelakaan, dan bencana alam selain dari korban kejatan dan penyalahgunaan kekuasaan”.

#### b. Macam-macam tipologi korban

1). Menurut M.E Wolfgang, tipologi korban meliputi :

- a). Viktimisasi Primer
- b). Viktimisasi Sekunder
- c). Viktimisasi Tersier
- d). Viktimisasi Mutual
- e). Tidak ada Viktimisasi

2). Berdasarkan peran E.A. Fattah (1976) merumuskan tipologi berdasarkan peran korban:

- a). Korban tidak ikut berpartisipasi;
- b). Korban berperan secara tidak langsung;
- c). Korban sebagai provokator;



- d). Korban terlibat dalam kejahatan;
- e). Korban dianggap sebagai sasaran yang keliru.

3). Selain itu, B. Mandelsohn merumuskan tipologi berdasarkan tingkat kesalahan korban:

- a). Korban yang benar-benar tidak bersalah;
- b) korban yang memiliki sedikit kesalahan akibat ketidaktahuan;
- c). Kesalahan korban sama dengan pelaku;
- d). Korban lebih bersalah dari pelaku;
- e) Korban sendiri yang memiliki kesalahan/ paling bersalah;
- f) Korban imajinatif;

#### c. Hubungan Kriminologi dan Viktimologi

Adanya hubungan antara kriminologi dan viktimologi sudah tidak dapat diragukan lagi, karena dari satu sisi kriminologi membahas secara luas mengenai pelaku dari suatu kejahatan, sedangkan viktimologi disini merupakan ilmu yang mempelajari tentang korban dari suatu kejahatan. Seperti yang dibahas dalam buku Urgensi Perlindungan Korban Kejahatan, Karangan Dikdik M. Arief Mansur.

Jika ditelaah lebih dalam, tidak berlebihan apabila dikatakan bahwa viktimologi merupakan bagian yang hilang dari kriminologi atau dengan kalimat lain, viktimologi akan membahas bagian-bagian yang tidak tercakup dalam kajian

kriminologi banyak dikatakan bahwa viktimologi lahir karena munculnya desakan perlunya masalah korban dibahas secara tersendiri.<sup>62</sup>

Akan tetapi, mengenai pentingnya dibentuk viktimologi secara terpisah dari ilmu kriminologi mengundang beberapa pendapat, yaitu sebagai berikut :

1. Mereka yang berpendapat bahwa viktimologi tidak terpisahkan dari kriminologi, diantaranya adalah Von Hentig H. Mannheim dan Paul Cornil. Mereka mengatakan bahwa kriminologi merupakan ilmu pengetahuan yang menganalisis tentang kejahatan dengan segala aspeknya, termasuk korban. Dengan demikian, melalui penelitiannya, kriminologi akan dapat membantu menjelaskan peranan korban dalam kejahatan dan berbagai persoalan yang melingkupinya.
2. Mereka yang mengemukakan viktimologi terpisah dari kriminologi, diantaranya adalah Mendesohn. Ia mengatakan bahwa viktimologi merupakan suatu cabang ilmu yang mempunyai teori dalam kriminologi, tetapi dalam membahas persoalan korban, viktimologi juga tidak dapat hanya terfokus pada korban itu sendiri.

Khusus mengenai hubungan antara kriminologi dan hukum pidana dikatakan bahwa keduanya merupakan pasangan atau dwi tunggal yang saling melengkapi karena orang akan mengerti dengan baik tentang penggunaan hukum terhadap penjahat maupun pengertian mengenai timbulnya kejahatan dan cara-cara pemberantasannya sehingga memudahkan penentuan danyan kejahatan dan pelaku kejahatannya.

---

<sup>62</sup> Zulhan, *Hubungan viktimologi dengan kriminologi*, <https://www/politikaceh.co>, diakses pada tanggal 08 Januari 2020 Pukul 13.56

Hukum pidana hanya mempelajari delik sebagai suatu pelanggaran hukum, sedangkan untuk mempelajari bahwa delik merupakan perbuatan manusia sebagai suatu gejala sosial adalah kriminologi.

J.E Sahetapy juga berpendapat bahwa kriminologi dan viktimologi merupakan sisi dari mata uang yang saling berkaitan. Perhatian akan kejahatan yang ada tidak seharusnya hanya berputar sekitar munculnya kejahatan akan tetapi juga akibat dari kejahatan, karena dari sini akan terlihat perhatian bergeser tidak hanya kepada pelaku kejahatan tetapi juga kepada posisi korban dari kejahatan itu.

Hal ini juga dibahas oleh pakar hukum lainnya dalam memperhatikan adanya hubungan ini, atau setidaknya perhatian atas terjadinya kejahatan tidak hanya dari satu sudut pandang, apabila ada orang menjadi korban kejahatan, jelas terjadi suatu kejahatan, atau ada korban ada kejahatan dan ada kejahatan ada korban. Jadi kalau ingin menguraikan dan mencegah kejahatan harus memperhatikan dan memahami korban suatu kejahatan, akan tetapi kebiasaan orang hanya cenderung memperhatikan pihak pelaku kejahatan.<sup>63</sup>

## **5. Penyebab Terjadinya Viktimisasi**

Timbulnya korban, baik korban karena kejahatan, korban kecelakaan atau korban dari peristiwa tertentu, pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara pihak korban dan pihak yang menimbulkan korban, sehingga Guglielmo Gulotta sampai pada diagnosa bahwa pada kasus terjadinya korban kejahatan, terjadi relasi antara pelaku dan korban.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Arda, *Hukum dan viktimologi*, <http://bahankuliyah.com>, diakses pada tanggal 08 Januari 2020, Pukul 14.13

<sup>64</sup> Jp Widodo, *Viktimologi*, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2004, Halm 59

Menurut Arif Gosita suatu viktimisasi antara lain dapat dirumuskan sebagai suatu penimbulan penderitaan (mental, fisik, dan sosial) pada pihak tertentu oleh pihak-pihak tertentu dan demi kepentingan tertentu. Yang dimaksud dengan pihak-pihak tertentu ialah siapa saja yang terlihat dalam eksistensi suatu viktimisasi (individu dan atau kelompok/korporasi). Dalam memahami dan mengerti suatu viktimisasi tidak boleh hanya diarahkan pada korban saja (korban sentries). Sebabnya pihak-pihak lain yang terlibat dalam eksistensi suatu viktimisasi dapat pula menjadi korban. Misalnya pihak pelaku, polisi, jaksa dan hakim. Saksi dapat menjadi korban ketidakpuasan, dan balas dendam pihak korban.<sup>65</sup>

Menurut Benjamin Mendelsohn bahwa viktimisasi adalah interaksi antara pelaku dengan korban, proses interaksi antara pelaku dengan korban saling bersifat fungsional. Kedua belah pihak, yaitu pelaku dan korban dapat dipandang bersifat aktif, saling menciptakan kondisi viktigen, yaitu kondisi yang mempermudah seseorang menjadi korban (*vulnerability*) atau akibat bahaya yang mengancam seseorang, dan menggunakan istilah viktimitas (*victimity*), yang berolak dari *real sosial affliction of victimity*, yaitu faktor-faktor yang menyebabkan orang mudah menjadi korban atau akibat bahaya yang mengancam.<sup>66</sup>

Mulyana W Kusumah memberikan pengertian bahwa viktimisasi yaitu berkaitan dengan keberadaan korban, adanya korban yang secara resmi

---

<sup>65</sup> Arif Gosita, *Op.Cit.* Hal 122

<sup>66</sup> Jp Widodo, *Op.Cit.* Hal 60

dirumuskan oleh hukum pidana (pengertian korban dalam arti konkret) adalah indikasi bahwa ketertiban sosial terganggu.<sup>67</sup>

Quinny merumuskan viktimisasi bertolak dari proses penetapan “korban” di dalam undang-undang oleh penguasa dan dipakai sebagai sarana untuk mempertahankan kekuasaan, sehingga pengertian viktimisasi terkait dengan konsepsi sebuah realitas yang dibuat secara sistematis oleh penguasa di dalam bentuk pengikatan sebuah perundang-undangan.<sup>68</sup>

Menurut Arif Gosita dikemukakan bahwa viktimisasi tidak hanya menimpa para korban secara individual, sebagaimana jenis viktimisasi yang telah diuraikan di atas. Tetapi juga bisa menyangkut struktur masyarakat tertentu. Viktimisasi yang bersumber dari struktur masyarakat lazim disebut *Viktimisasi Struktural (Struktural Victimization)*.<sup>69</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa viktimisasi adalah sebagai penimbunan penderitaan (mental, fisik, dan sosial) pada pihak-pihak tertentu demi kepentingan tertentu.

## **B. Tinjauan Umum Buruh Harian Lepas**

Industri kelapa sawit selain sebagai salah satu sektor primadona yang telah menghasilkan miliaran dolar, dan menjadi salah satu ekspor andalan Indonesia, juga merupakan ladang yang subur bagi pemilik modal untuk menanam sistem kerja buruh harian lepas, hal ini semakin berdasarkan observasi lapangan, juga

---

<sup>67</sup> Barda Nawawi Arief, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hal 32

<sup>68</sup> Jp Widodo, *Loc Cit*

<sup>69</sup> Arif Gosita, *Op Cit* Hal 123

pada data-data yang menunjukkan bahwa sektor perkebunan merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja lepas.

Pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima berdasarkan kehadiran.<sup>70</sup>

Pekerja/buruh harian lepas dalam bekerja hanya memiliki satu hak yang wajib diberikan yaitu menerima upah, kewajiban perusahaan dalam memberikan upah adalah wajar karena pekerja/buruh harian lepas melakukan pekerjaan.<sup>71</sup> Upah yang diterima oleh pekerja/buruh harian lepas disini tidaklah sama dengan upah yang diterima oleh pekerja/buruh tetap sehingga akan mendapat perbedaan yang mendasar dengan pekerja/buruh tetap.

Pada peker/buruh harian lepas, upah yang diterima tidaklah tetap, karena pekerja/buruh harian lepas tidak memiliki upah pokok. Dengan adanya sistem seperti ini pekerja/buruh yang sudah memiliki keluarga (istri dan anak) hampir tidak ada yang menyentuh garis kesejahteraan, maksudnya adalah bahwa upah yang diterima dari melakukan pekerjaan harian lepas tersebut tidak mencukupi segala kebutuhan sehari-hari sehingga para pekerja/buruh yang sudah berkeluarga sering mencari pekerjaan sampingan atau membiarkan anak istrinya untuk juga bekerja sebagai pekerja/buruh harian lepas.

Adapun dikatakan bahwa pekerja/buruh harian lepas memiliki hak atas upah itu benar, namun dengan melihat bahwa dengan tidak tetapnya jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh harian lepas tersebut serta tidak adanya jaminan

---

<sup>70</sup> F.x. djumialdji, *perjanjian kerja (edisi revisi)*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2005), hal.14

<sup>71</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Upah Pekerja/buruh harian lepas.

dan tunjangan seperti apa yang didapat pekerja/buruh tetap maka semakin menguatkan kesimpulan bahwa praktek-praktek feodalisme tetap bertahan, hal ini sangat bertentangan dengan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan yang dicanangkan oleh Negara bahwa industri dibuat untuk mensejahterakan rakyat Indonesia. Hak pekerja/buruh harian lepas atas upah juga merupakan hak asasi seorang pekerja/buruh harian lepas yang wajib diberikan oleh pengusaha/majikan sesuai dengan beban kerja/kewajiban yang dipikul oleh pekerja/buruh lepas tersebut.<sup>72</sup>

Buruh dapat diartikan sebagai semua orang yang bekerja dan terdaftar namanya di perusahaan serta menerima gaji atau upah secara langsung dari perusahaan tempat dia bekerja, baik yang aktif bekerja maupun yang sedang cuti izin dengan perusahaan, sedang mengikuti training, berstatus buruh tetap, kontrak, harian lepas maupun borongan. Pengertian lainnya, buruh adalah orang yang senang hati melakukan usaha, kerja-kerja, berjerih payah untuk menghasilkan produk atau barang. Buruh adalah pemilik jasa dan orang yang melahirkan karya. Buruh bukanlah orang yang tergelincir pada lilitan ekonomi dan tunduk dalam suatu pekerjaan, tetapi orang yang mengaktifkan diri, berjalan terus dan aktif memenuhi kegiatan produksi. Buruh memiliki sifat yang memberikan dan berunsur membangun, mencipta dan menghidupkan.<sup>73</sup>

Buruh harian lepas (BHL) adalah buruh yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya

---

<sup>72</sup> <https://www.google.com/search?q=sistem+pengupahan+BHL+berdasarkan+permen+&ie=utf-8&oe=utf-8#q=skripsi+sistem+pengupahan+BHL+PT+Arwana+mas>, diakses pada tanggal 13 April 2020 Pukul 01.07 Wib

<sup>73</sup> <http://www.sulutlink.com>, diakses pada tanggal 22 Januari 2020 Pukul 11.17

hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut buruh harian lepas (BHL) karena buruh yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti buruh tetap. Umumnya buruh harian lepas (BHL) adalah buruh yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus tetapi bersifat musiman.

Dalam penelitian ini buruh harian lepas yang dimaksud adalah pekerja lepas di bidang pertanian karena mereka hanya bekerja disektor perkebunan. Sehingga mereka lebih tepat dikatakan buruh kebun. Buruh kebun dalam pengertian yang sesungguhnya memperoleh penghasilan terutama dari bekerja yang mengambil upah untuk para pemilik perkebunan. Sebagian besar dari mereka atas dasar jangka pendek, dipekerjakan dan dilepas dari hari ke hari. Disamping itu melakukan pekerjaan yang diupah, buruh harian itu juga melakukan perdagangan kecil-kecilan, menjual pisang, rokok dan hasil pertanian secara kecil-kecilan, menjualnya berdasarkan komisi dan kadang-kadang ada juga dari merka yang menanam sebidang tanah kehutan dengan perjanjian.<sup>74</sup>

### **1. Pengertian Tentang Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok. Mereka mempunyai peranan sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.<sup>75</sup> Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor

---

<sup>74</sup> *Ibid*

<sup>75</sup> Muhammad Zulherawan, Syahrul Akmal Latif, Yendo Afgani, 2018, *Penyeludupan Manusia di Perbatasan Maritim Malaysia-Indonesia Studi Kasus di Pulau Bengkalis*, Asian People Journal (AJP), I, hal 138, Retrieved from



14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampi melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>76</sup> Yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>77</sup>

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>78</sup>

Tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik bekerja membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam suatu hubungan kerja atau dibawah perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha maupun badan hukum) serta atas jasanya bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ini disebut pekerja (bagian dari tenaga kerja).

---

[https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs\\_md\\_cita&u=%2Fcitations%3Fview\\_op%3Dview\\_citation%26hl%3Did%26user%3DKS9251MAAAAJ%26citation\\_for\\_view%3DKS9251MAAAAJ%3Ad1gkVwhDpl0C%26tzm%3D-420](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Did%26user%3DKS9251MAAAAJ%26citation_for_view%3DKS9251MAAAAJ%3Ad1gkVwhDpl0C%26tzm%3D-420)

<sup>76</sup> Lalu Husni, 2014, *Pengantar HUKUM Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Cetakan 5, Rajawali Pers, Hal.27

<sup>77</sup> *Ibid*

<sup>78</sup> *Ibid*, Hal 28

Suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup. Karena bagaimapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja ataupun pegawai.<sup>79</sup>

## **2. Macam-macam Tenaga Kerja**

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu : Tenaga Kerja Tetap, Tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga kerja kontrak. Pengertian dari setiap tenaga kerja diatas yaitu :

Tenaga kerja tetap (*Permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap, menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak atas Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa dan Kegiatan Orang Pribadi ditambahkan menjadi sebagai berikut : Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu

---

<sup>79</sup> Astri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, Hal 107

sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Tenaga kerja tetap ini termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 56 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja tetap akan dikenakan masa percobaan yaitu selama tiga bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan.

Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994; menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik sandal. Tenaga kerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya.

Menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994; menyebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Contohnya seorang pekerja bangunan yang bekerja

dibawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun.

Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994; menyebutkan bahwa tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia, tidak persyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus. Perjanjian ini akan berakhir apabila : pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Contohnya seseorang yang dikontrak sebagai karyawan tidak tetap di PT Adi Sakti pada jangka waktu tertentu. Tenaga kerja tersebut bekerja dan menerima upah untuk jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, apabila masa kontrak tenaga kerja tersebut habis dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak maka sejak kontrak tersebut habis tenaga kerja dan perusahaan tersebut tidak lagi memiliki hubungan kerja.

### **3. Pengertian Perjanjian Kerja**

Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi Perjanjian adalah Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.<sup>80</sup> Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi masam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.<sup>81</sup> Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdata yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah

---

<sup>80</sup> Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, Hal.9

<sup>81</sup> *Ibid*

perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Kalimat “dibawah perintah pihak Lain” menyatakan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan majikan yaitu hubungan antara bawahan dan atasan, pengusaha memberikan perintah pada pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Wewenang untuk memerintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Menurut R. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>82</sup>

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.<sup>83</sup>

Prinsip yang menonjol didalam perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan antara seorang buruh kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.<sup>84</sup> Didalam prinsip perjanjian kerja terdapat unsur perjanjian kerja yang dapat dianggap sah dan konsekuensinya telah dianggap

---

<sup>82</sup> Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Bhayangangkara, Jakarta, Hal 75

<sup>83</sup> Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Cet II, Alumni Bandung, Hal 63

<sup>84</sup> Halim, RIDwan dan Gultom, Sri Subiandini, 2001, *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, Hal.12

sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian, yaitu :

1. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu;
2. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu.<sup>85</sup>

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

#### **4. Pengertian Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.<sup>86</sup> Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>87</sup>

Tjepi F. Aloewir mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> *Ibid.*

<sup>86</sup> Astri Wijayanti, *Op.Cit*, Hal 36

<sup>87</sup> Hartono Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal. 10.

<sup>88</sup> Tjepi F. Aloewic, 1996, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, hal.32

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberii upah.<sup>89</sup>

Selain itu Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>90</sup>

## **5. Unsur-unsur Hubungan Kerja**

Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu sebagai berikut :

### **a. Perintah**

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak

---

<sup>89</sup> Imam Soepomo, *Op.Cit*, Hal 19

<sup>90</sup> Abdul Khakim, 2014, *dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-4 Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta. Hal 39



lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah).<sup>91</sup> Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.<sup>92</sup>

Dalam Pasal 35 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa (1) pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja; (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan dan mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Oleh karena itu kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi disitu ada perjanjian kerja. Sebaliknya jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, disitu tidak ada perjanjian kerja, melainkan perjanjian yang lain.<sup>93</sup>

#### b. Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh Pekerja. Pekerjaan mana yaitu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerjaan itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

---

<sup>91</sup> *Ibid*

<sup>92</sup> *Ibid*

<sup>93</sup> *Ibid*

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib menjalankan pekerjaannya sendiri, karena apabila pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut untuk dilakukan sendiri atau membebaskan pekerjaan tersebut kepada orang lain maka akibatnya akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

Hal ini sudah diatur dalam Pasal 1603 a KUHPerdara yang berbunyi buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketika menggantikannya.

c. Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan.

Menurut Edwin B. Filippo dalam karya tulisan berjudul “Principles of Personal Management” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.<sup>94</sup>

Di dalam Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan

---

<sup>94</sup> I Wayan Nedeng, 2003, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT*, Lembangtek, Jakarta, Hal.2

tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok dan tunjangan tetap. Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja/buruh dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap ialah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh per bulan yang besarnya relative tetap.<sup>95</sup>

Contoh : tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi dan lain-lain.

2. Tunjangan tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dimana penghitungannya berdasarkan kehadiran kerja.<sup>96</sup> Contoh : tunjangan transportasi, tunjangan makan, biaya operasional dan lain-lain.

- d. Syarat Validitas Hubungan Kerja Antara Pekerja dan Pengusaha

Pasal 1 angka (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dimana perjanjian kerja tersebut mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1), (2), (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 syarat validitas hubungan kerja adalah :

- 1) Kesepakatan Kedua Belah Pihak

---

<sup>95</sup> Rukiyah L. dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta, Hal.210

<sup>96</sup> *Ibid*

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan diri. Maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hak yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dan pihak pengusaha menerima pekerjaan tersebut dan dipekerjakan.<sup>97</sup>

2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Perjanjian yang diperjanjikan merupakan oleh dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kepentingan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa obyek perjanjian harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

---

<sup>97</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2003, hal 57

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

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

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semua syarat, agar dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut sah. Perjanjian kerja yang dibuat para pihak dikatakan bertentangan atau dibatalkan dengan ketentuan yaitu apabila adanya kesepakatan kedua belah pihak dengan adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan melawan hukum. Syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut merupakan syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian, kalau objek perjanjian tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya sejak semula perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.<sup>98</sup>

Perjanjian kerja maka akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Demikian pula sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> *Ibid*

<sup>99</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, hal 39

## 6. Pengertian Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>100</sup> Didalam beberapa ketentuan perundang-undangan dinyatakan bahwa Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## 7. Hak Pekerja

### a. Pengertian Hak Pekerja

Hak seorang buruh terbagi atas 2 (dua) yang pertama adalah hak asasi manusia yang melekat pada buruh adalah hak yang paling dasar dan dimiliki oleh semua orang yang sudah ada sejak lahir dan tidak dapat dilepaskan dari diri seorang manusia, sedangkan hak yang kedua adalah hak bukan asasi yang dibutuhkan setiap orang yang bekerja yang pengaturannya sendiri telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>101</sup> Hak dan kewajiban merupakan komponen utama bagi pekerja, dimana hak merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang diperoleh oleh subjek kerja (pengusaha dan pekerja). Sedangkan kewajiban adalah para pihak, disebut prestasi.<sup>102</sup>

### b. Syarat Mendapatkan Hak

---

<sup>100</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hal 13.

<sup>101</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 15

<sup>102</sup> Basani Situmorang dkk, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, hal. 35

Hubungan kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha adalah hubungan yang terdiri dari hak dan kewajiban di antara keduanya dan antara hak dan kewajiban pengusaha harus diletakkan secara seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pekerja/buruh” merupakan kewajiban “pengusaha” dan sebaliknya “hak pengusaha” merupakan “kewajiban pekerja/buruh”.<sup>103</sup> Dengan kata lain, jika isi yang tertuang didalam perjanjian kerja tersebut menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja, maka sebaliknya kewajiban tersebut bagi pihak pengusaha adalah haknya, dan begitu pula jika isi yang tertuang di dalam perjanjian kerja tersebut menunjukkan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Maka kewajiban tersebut merupakan hak-hak dari pekerja.

- c. Kewajiban para pihak diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerduta).
- d. Perlindungan hukum hak pekerja

Secara normatif Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap pekerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang sama dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja yang bersangkutan. Termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada

---

<sup>103</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditua Bakti, 2007, hal 26

pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Imam Soepomo yang dilengkapi oleh Abdullah Sulaiman menyatakan bahwa bentuk pole perlindungan perburuhan yang meliputi antara lain:

- 1) Perlindungan ekonomis, sebagai perlindungan syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhan diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
- 2) Perlindungan Keselamatan Kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Aturan mengenai keselamatan buruh ini dimuat dalam peraturan-peraturan yang namanya disebut Peraturan Keselamatan Kerja.
- 3) Perlindungan Kesehatan Kerja, Perlindungan ini akibat buruh hasil teknologi industri dan non industri lainnya karena kadang-kala terjadi perlakuan majikan terhadap buruhnya yang semana-mena.
- 4) Perlindungan Hubungan Kerja, terhadap pekerjaan dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.<sup>104</sup>
- 5) Perlindungan Kepastian Hukum, yang berupa; perlintunga hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa,

---

<sup>104</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta, Pradya Paramita, 1980 , hal 2-5



sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah atau larangan.<sup>105</sup>

Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu:

- i) Norma keselamatan kerja, meliputi keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.
- ii) Norma kesehatan kerja dan hygiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.
- iii) Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.
- iv) Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, terdapat jenis perlindungan lain di Indonesia, yaitu :

- 1) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

---

<sup>105</sup> Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I, Bahan Mata kuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum UIJ*, hal 38

Program jamsostek pengaturannya diatur dalam Pasal 1 angka (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 yang ,menurut Jamsostek 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. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 1977.

## 2) Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 angka (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

## 3) Perlindungan Upah

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai

kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, dia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu. Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 angka (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

e. Asas-asas dalam memberikan perlindungan terhadap hak pekerja

Mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis dan Undang-undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional, maka norma hukum hubungan industrial di Indonesia, terutama Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menganut asas-asas sebagai berikut:

- 1) Asas manfaat;
- 2) Asas usaha bersama dan kekeluargaan;
- 3) Asas demokrasi;
- 4) Asas keterbukaan;
- 5) Asas adil dan merata;
- 6) Asas kemitraan kerja;
- 7) Asas keterpaduan; dan
- 8) Asas non diskriminasi.

## **C. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar**

### **1. Gambaran Umum Kabupaten Kampar**

Kabupaten Kampar berdiri sejak tahun 1956 sesuai dengan apa yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1956. Bangkinang merupakan ibukota dari Kabupaten Kampar, terdapat 9 kecamatan di Kabupaten Kampar sebagaimana yang telah termaktud dalam Surat Keputusan Gubernur Provinsi Riau Nomoe KTPS.318/VII/1987, tanggal 17 Juli tahun 1987.

Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 53 tahun 1993 Juncto Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 75 tahun 1999, tanggal 24 Desember 1999, maka Kabupaten Kampar kemudian mekar dan menjadi 3 kabupaten yaitu Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Kampar. Bupati merupakan pejabat tertinggi di Kabupaten Kampar.

Kabupaten Kampar terdiri dari 21 kecamatan dan 250 desa/kelurahan. Dari 250 desa/kelurahan yang ada di Kabupaten Kampar sebanyak 178 Desa (71,2 persen) merupakan desa non tertinggal, 55 desa (22 persen) merupakan desa tertinggal dan 17 desa (6,8 persen) merupakan desa sangat tertinggal. Desa sangat tertinggal banyak terdapat di Kecamatan Kampar Kiri Hulu yaitu sebanyak 9 desa.

Kabupaten Kampar terletak antara 01° 00' 40'' Lintang Utara sampai 00° 27' 00'' Lintang Selatan, 100°28'30''-101°14'30'' Bujur Timur. Luas wilayah Kabupaten Kampar ±1.128.928 Ha atau ±11,94% dari luas wilayah Provinsi Riau (94,561,60KM<sup>2</sup>). Administrasi pemerintahan di Kabupaten Kampar terbagi atas 21 kecamatan, 250 desa dan kelurahan. Kecamatan terluas wilayahnya adalah kecamaran XIII Koto Kampar yaitu 1.406,40KM<sup>2</sup> (12,46%) diikuti kecamatan

Tapung Hulu seluas 1.3365,97 km<sup>2</sup> (12,10%) sedangkan kecamatan Kampar dengan luas 79,84km<sup>2</sup> (0,71%) dan kecamatan Rumbio Jaya seluas 76,92km<sup>2</sup> (0,68%) merupakan kecamatan yang terkecil luasnya di Kabupaten Kampar.

## **2. Perkembangan Disnaker Kabupaten Kampar**

Guna mengatur kelancaran hubungan pekerjaan antara pekerja dengan pengusaha diperlukan satu wadah yang didalamnya terdapat peraturan yang mengikat dan membatasi antara hak dan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja, hak dan kewajiban pekerja. Atas dasar inilah pemerintah ikut turut campur tangan didalam bidang perburuhan dengan mendirikan suatu badan dan dinas yaitu dinas tenaga kerja yang mengatur tentang ketenagakerjaan serta pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan ditekankan pada usaha-usaha peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan sistem pengupahan, perluasan program jaminan sosial tenaga kerja, perbaikan syara-syarat kerja dan kondisi lingkungan serta penegakan pelaksanaan peraturan tenaga kerja didalam perkembangan perekonomian dewasa ini.

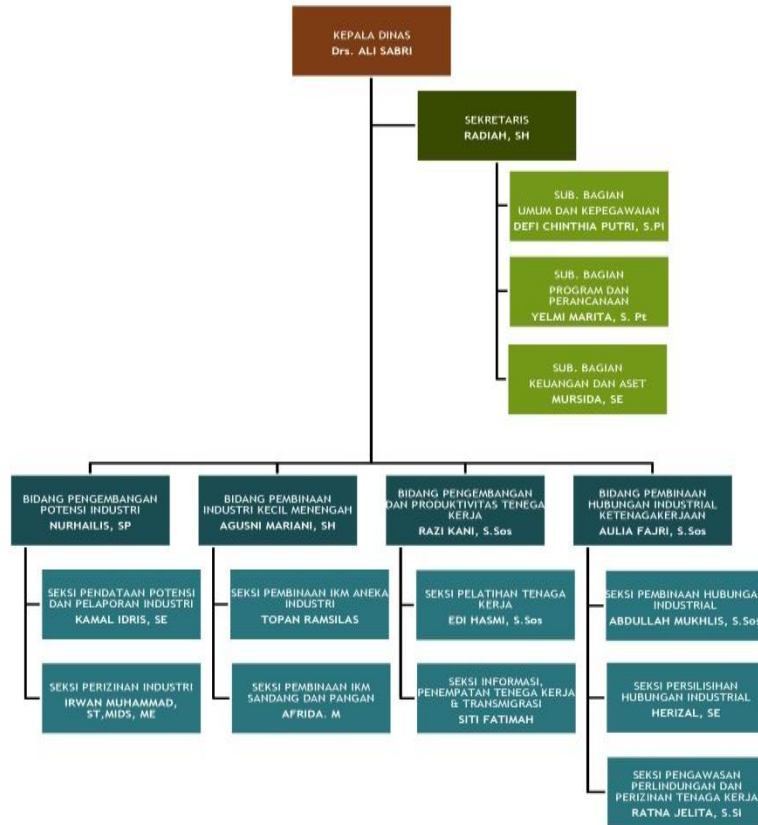
## **3. Visi dan Misi**

- a. VISI : Terwujudnya Industri yang tangguh dan Tenaga Kerja Terampil dan Profesional Serta Berdaya saing tahun 2021”
- b. MISI :
  1. Mewujudkan Pelayanan Prima Di lingkungan Internal maupun Eksternal Organisasi
  2. Mendorong Tumbuhnya Wirausaha Baru IKM dan Bursa Tenaga

3. Meningkatkan Perkembangan usaha IKM dengan pembinaan, penyuluhan dan promosi melalui sentra-sentra IKM dan pengurangan pengangguran melalui peningkatan tenaga kerja yang terampil
4. Mewujudkan Pertumbuhan dan Perkembangan kawasan industri kampar yang kondusif dan berdaya saing melalui peningkatan keterampilan sarana dan prasarana teknologi
5. Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja yang berdaya saing
6. Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja melalui Balai Pelatihan Kerja yang Madani dan Profesional

#### **4. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar**

## Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar



## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Perlakuan Terhadap Hak-Hak Dasar Buruh Buruh Harian Lepas PKS PT.X Di Kabupaten Kampar**

Meskipun hak dasar buruh sebagai yang esensial dalam hubungan ketenagakerjaan, namun tidaklah serta merta perlakuan terhadap pemenuhan hak-hak buruh tersebut selalu sama diterima oleh setiap buruh yang dilakukan terhadap buruh harian lepas PT.X. Tenaga kerja berdasarkan klasifikasi adalah pengelompokan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan dan telah tersusun. Berdasarkan peraturan perusahaan PT.X bentuk pekerja diperusahaan dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Pekerja tetap;
2. Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu tertentu;
3. Pekerja harian lepas

Dari 3 pengelompokan klasifikasi tersebut semuanya adalah orang yang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnya. Ketiga klasifikasi tersebut merupakan bagian dari tenaga kerja dan orang yang memiliki hubungan kerja dan bekerja berdasarkan perintah pemberi kerja.

Pemberian hak atas apa yang sudah dikerjakan oleh pekerja harian lepas yang diberikan PKS PT.X telah diberikan. Namun, dalam pelaksanaannya tersebut menciptakan problematika baru. Permasalahan yang cukup baru bagi pekerja harian lepas, mengingat besar kerugian materil maupun immaterial yang harus



ditanggung para pekerja harian lepas. Berdasarkan hasil olah lapangan yang dilakukan peneliti di lapangan yaitu di Perusahaan PKS PT.X belum terpenuhi. Kerugian materiil yang dimaksud adalah dapat berbentuk upah kerja lembur yang tidak diberikan. Sedangkan kerugian immaterial adalah berupa tenaga dan waktu yang dilakukan untuk pekerjaan. Kerugian tersebutlah yang paling dirasakan oleh buruh harian lepas. Namun dalam lain hal pengusaha berusaha memberikan keuntungan dari segi lain agar pekerja harian lepas masih mendapatkan hak dasarnya sebagai pekerja.

Permasalahan mengenai lembur kerja yang tidak diberikan hanya berdasarkan atas keputusan pemberi kerja dalam hal ini pengusaha. Hal tersebut jelas tidak dapat dibenarkan karena sangat bertentangan karena tidak ada perjanjian sebelumnya yang menjelaskan mengenai kerja lembur. Sering kali yang terjadi adalah buruh/pekerja terpaksa melakukan kerja lembur yang diberikan pengusaha. Dan apabila buruh/pekerja menolak dengan sendirinya pekerja/buruh terancam terkena akibat dari penolakan melakukan kerja lembur tersebut.

Pabrik kelapa sawit saat ini masih membutuhkan pekerja/buruh dengan jumlah yang besar dalam memproduksi kelapa sawit hingga siap dipakai. Pabrik kelapasawit menempatkan pekerja/buruh sebagai faktor utama dalam produksi kelapa sawit.

Penyerapan pekerja/buruh yang banyak disebabkan karena bahan baku kelapa sawit sendiri yang masih sangat tradisional. Hal tersebut jelas terlihat mulai dari pekerja/buruh wanita, orang muda, orang dewasa bahkan orang tua.pengolahan bahan baku mentah hingga menjadi bahan siap pakai tentunya

harus menggunakan jasa pekerja/buruh secara besar-besaran. Yang terjadi kemudian Pekerja/buruh di perusahaan pabrik kelapa sawit di Kabupaten Kampar terbagi beberapa kelompok seperti yang seperti Karyawan Panen, Karyawan Pemeliharaan dan bagian keamanan.<sup>106</sup> Atas data tersebut diperoleh jumlah pekerja harian lepas berdasarkan kelompok kerja pada perusahaan PKS PT.X dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1**

**Klasifikasi Pekerja Harian Lepas pada Perusahaan PKS PT.X**

<b>No</b>	<b>Kelompok</b>	<b>Jumlah</b>
1	Karyawan Panen	3
2	Karyawan Pemeliharaan	7
3	Keamanan	1
Jumlah		11

Sumber : Data Perusahaan PKS PT.X di Kabupaten Kampar Tahun 2020

Jumlah pekerja harian lepas di perusahaan PKS PT.X mengalami peningkatan pekerja harian lepas dalam setiap tahunnya. Selama periode 2020 tercatat jumlah pekerja/buruh adalah 11 orang yang terdiri dari buruh harian lepas perempuan sebanyak 4 orang dan buruh harian lepas dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 pekerja/buruh. Untuk melihat lebih jelas kondisi pekerja berdasarkan usia dari PKS PT.X dari tabel berikut ini :

<sup>106</sup> Hasil data lapangan peneliti pada 03 Maret 2020

**Tabel 3.2**

**Usia Pekerja Harian Lepas pada Perusahaan PKS PT.X**

<b>No</b>	<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>
1	20-30	5
2	30-40	4
3	40-50	2
Jumlah		11

Sumber : Data Perusahaan PKS PT.X di Kabupaten Kampar Tahun 2020

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pekerja yang bekerja di perusahaan PKS PT.X di Kabupaten Kampar pada tahun 2020 yang berusia 20-30 tahun sebanyak 5 orang, untuk pekerja yang usianya 30-40 tahun sebanyak 4 orang dan pekerja yang berusia diatas 40 tahun ke atas sebanyak 2 orang.

Dalam hal membahas antara hak dan kewajiban sudah termuat dalam ketentuan perlindungan hukum. Berkaitan dengan hal tersebut sudah jelas bahwa berbicara mengenai hak apa yang didapat oleh buruh setelah melakukan kewajiban bekerjanya. Pada kenyataannya pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan PKS PT.X masih sangat diperlukan terutama dalam proses produksi. Dan dengan adanya pabrik yang masih banyak menggunakan alat tradisional membuat kebutuhan terhadap pekerja/buruh masih terasa cukup besar. Keberadaan perusahaan PKS PT.X ini sendiri tentunya membawa beberapa keuntungan terutama keuntungan bagi pemerintah dalam mengurangi pengganguran dengan tersediannya lapangan kerja. Namun ditengah kebutuhan

perusahaan yang cukup tinggi terhadap pekerja/buruh tersebut tidak membuat penghidupan buruh lebih layak sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan. Berdasarkan data yang berhasil diperoleh di lapangan, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh harian lepas di perusahaan PKS PT.X sebagai berikut :

#### 1. Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja biasanya berisi suatu kesepakatan antara satu orang dengan orang lainnya yang berisi mengenai hubungan kerja. Hal ini seperti yang di dapat dari data lapangan sebagai berikut :

“Biasanya kami terlebih dahulu melakukan hubungan kerja dengan pengusaha, dan hubungan kerja tersebut hanya dalam bentuk lisan, jika ingin bekerja makan cukup secara omongan saja antara buruh dengan perusahaan” (Wawancara dengan salah satu pekerja/buruh harian lepas PKS PT.X).<sup>107</sup>

Demikian juga yang diungkapkan oleh Ibu Efrinawati SE sebagai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar mengungkapkan bahwa :

“Perjanjian itu kan terbagi atas dua, yang satu perjanjian secara tertulis dan satunya lagi perjanjian secara lisan. Pada intinya jika ada perjanjian secara lisan itu dibenarkan oleh undang-undang asal orang yang membuatnya memang telah bersepakat terhadap jenis perjanjian kerja dan isinya pun telah disepakati. Namun saat ini untuk jenis pekerjaan buruh harian lepas

---

<sup>107</sup> Berdasarkan hasil data lapangan yang dihimpun penulis pada tanggal 03 Maret 2020

sudah tidak bisa digunakan lagi” (Wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Ibu Efrinawati SE 03 Maret 2020).<sup>108</sup>

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, isinya hanya memuat mengenai upah dan tata tertib perusahaan seperti yang berhasil dihimpun penulis pada riset lapangan sebagai berikut :

“ Perjanjian kerja lisan tersebut biasanya hanya membicarakan terkait upah setiap harinya dan pengusaha berpesan untuk berhati-hati dalam melakukan kegiatan pekerjaan sehari-hari dan seperti itu saja isi perjanjian kerja lisan yang kami buat”<sup>109</sup>

Demikian juga diungkapkan oleh buruh harian lepas lainnya yaitu sebagai berikut :

“ di dalam perjanjian kerja lisan itu juga pengusaha menyampaikan kewajiban kami sebagai pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan sedangkan besarnya upah bagi karyawan pemanen/pemuat dibayar borongan dengan hitungan Rp/Kg Tandan Buah Segar (TBS) harga perkilo Rp. 832,-/kg) sedangkan bagian pemeliharaan diberikan gaji berdasarkan hari kerja, hitungan hari kerja dimaksud adalah sebanyak 25 hari dan buruh/pekerja harian lepas bagian pemeliharaan bekerja selama 19 hari sisanya dibuat kontrak tersendiri dengan sistem borongan. <sup>110</sup> (wawancara dengan bapak Arbani salah satu Pekerja/buruh harian lepas).

---

<sup>108</sup> Hasil wawancara dengan bagian pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar Ibu Efrinawati SE pada tanggal 03 Maret 2020

<sup>109</sup> Berdasarkan hasil data lapangan yang dihimpun penulis pada tanggal 03 Maret 2020

<sup>110</sup> Berdasarkan hasil data lapangan yang dihimpun penulis pada tanggal 03 Maret 2020

Dan wawancara juga dilakukan dengan buruh harian lepas lainnya yang mengungkapkan bahwa :

“Bagi kami yang tidak bersekolah ini pak, berbicara tentang perjanjian kerja dan apa-apa saja isinya kami tidak tahu pak, yang kami tau bekerja dapat upah itu saja. Kami bekerja disini saja sudah untung pak daripada menganggur dan anak istri tidak bisa makan, mencari kerja juga susah sekali sekarang. Orang yang sekolah tinggi saja masih banyak menganggur apalagi orang seperti kami yang Cuma punya ijazah sekolah dasar (SD). Ditambah, apalagi pekerja/buruh sebagai orang kecil seperti kami ini tidak berani menuntut macam-macam pak” (Wawancara dengan bapak Porkas, buruh harian lepas, pada 03 Maret 2020).<sup>111</sup>

Atas perjanjian yang hanya dibuatkan secara lisan tersebut menimbulkan pergeseran konsekuensi yang harusnya diterima oleh pengusaha yang harusnya ada menjadi tidak ada akibat dari perjanjian kerja secara lisan tersebut. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Ibu Efrinawati SE yang menyatakan bahwa :

“ Perjanjian yang tidak dimuatkan dalam bentuk tertulis akan sangat merugikan pekerja apabila nantinya ada pelanggaran atau selisih paham antara pekerja dengan pengusaha. Dan hal tersebut membuat pekerja berada semakin terjepit karena tidak adanya dasar hak dan kewajiban antara keduanya. Dan seperti yang kita ketahui juga perjanjian kerja secara tertulis mempunyai kekuatan sebagai dokumen otentik bagi pekerja apabila ada tuntutan dikemudian hari” (Wawancara dengan Ibu Efrinawati

---

<sup>111</sup> Berdasarkan hasil data lapangan yang dihimpun penulis pada tanggal 03 Maret 2020

SE Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten  
Kampar, 03 Maret 2020).<sup>112</sup>

## 2. Upah

Upah adalah pembayaran atas kewajiban bekerja yang telah dilakukan yang diterima oleh buruh setelah selesai melakukan pekerjaan. Upah merupakan hal yang paling dasar dari suatu hubungan kerja sesuai dengan standar upah minimum kabupaten (UMK). Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.1198/XI/2019 tentang upah minimum pada 12 (duabelas) Kabupaten/Kota di Propinsi Riau tahun 2020 yang menetapkan upah minimum Kabupaten Kampar yaitu sebesar Rp. Rp2.950.088,28. Dengan keadaan ekonomi negara yang tidak stabil dan terus mengalami penurunan apabila upah buruh diturunkan tentunya akan menimbulkan problematika baru lagi kepada buruh dan yang ada nantinya buruh akan melakukan aksi menuntut kenaikan upah.

Berdasarkan atas data yang duhimpun kemudian didapat pemberian upah pekerja harian lepas di PKS PT.X diberikan berdasarkan kelompok-kelompok kerja kecuali pekerja/buruh harian lepas bagian pemeliharaan mendapat upah secara borongan sedangkan bagian yang lain mendapat upah dengan sistem upah harian.

Pekerja/buruh PKS PT.X dalam memperoleh upah tentunya didasarkan atas berapa banyak yang telah dilakukannya dan berapa hari melakukan pekerjaan. Hal ini sebagaimana diungkapkan bapak Arbani yang menyatakan bahwa :

---

<sup>112</sup> Wawancara dengan Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar pada tanggal 03 Maret 2020

“ di perusahaan ini upah tidak didasarkan kepada jenis kelamin pekerja/buruh harian lepas laki-laki maupun perempuan. Tidak ada pembeda antara jenis pekerjaan pekerja/buruh perempuan/laki-laki, sepanjang bisa melakukan kerja akan diberikan upah yang sama”. (wawancara dengan bapak Arbani, Buruh/Pekerja Harian Lepas, 03 Maret 2020).<sup>113</sup>

### 3. Upah Kerja Lembur

Sacara hukum pekerja mempunyai hak untuk membatasi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Dan dalam pelaksanaan kerja lembur itu sendiri pada dasarnya adalah hak pekerja untuk menentukan dirinya lembur atau tidak. Artinya, pekerja memiliki hak untuk menolak apabila ada pekerjaan yang mengharuskan untuk melakukan kerja lembur dan hukum dengan tegas mengatur mengenai boleh tidaknya menolak kerja lembur tersebut. Namun pada kenyataannya buruh sering dihadapkan kepada perusahaan dengan sistem capaian kerja yang tinggi dan dibutuhkan tambahan waktu kerja untuk mengatasi itu semua. Sehingga yang terjadi karena kedudukan buruh yang lemah dan terancam mendapatkan penekanan dari perusahaan membuat mau tidak mau pekerja akhirnya ikut melakukan kerja lembur.

Penetapan upah lembur yang tidak konsisten juga semakin menekan pekerja buruh harian lepas padahal sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “untuk membina hubungan kerja yang baik, setiap pengusaha yang mempekerjakan

---

<sup>113</sup> Berdasarkan hasil data lapangan yang dihimpun penulis pada tanggal 03 Maret 2020



pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam peraturan yang berlaku wajib membayar upah kerja lembur”.

#### 4. Tunjangan yang lain

Selain upah tentunya buruh mempunyai hak untuk mendapatkan tambahan kesejahteraan dalam bentuk lain yang disediakan oleh pengusaha dengan berdasarkan apa yang dimampu oleh pengusaha.

Tunjangan lain yang diberikan PKS PT.X dapat berupa beragam bentuk. Berdasarkan hasil lapangan kemudian diperoleh hasil dari wawancara dan hasil pengisian kuesioner, ternyata pekerja/buruh harian lepas hanya menerima tunjangan lain tersebut adalah tunjangan keagamaan dan premi yang besarnya tidak tetap, dan untuk jaminan kesehatan tidak ada diberikan oleh pengusaha, hanya yang mau saja dibuatkan jaminan kesehatan (BPJS) membayar tagihan secara pribadi dengan komposisi 4% dibayar oleh pekerja dan 1% dibayar oleh pengusaha namun untuk BPJS Ketenagakerjaan perusahaan PKS PT.X sudah memberikan kepada keseluruhan pekerja termasuk kepada pekerja/buruh harian lepas sebagaimana disampaikan oleh Bapak Arbani yang mengungkapkan bahwa :

“ Untuk pemberian tunjangan yang lain selain upah, kami hanya diberikan tunjangan hari raya setiap tahun sesuai dengan keyakinan masing-masing” (wawancara dengan Bapak Arbani, 3 Maret 2020).”<sup>114</sup>

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Porkas yang menyatakan bahwa :

“biasanya kami hanya diberikan tunjangan hari raya dan besaran tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan hukum yang dan kadang ada diberikan

---

<sup>114</sup> Berdasarkan hasil data lapangan yang dihimpun penulis pada tanggal 03 Maret 2020

baju ataupun sarung” (Wawancara dengan Bapak Porkas, Pekerja Harian Lepas, 03 Maret 2020).<sup>115</sup>

Tunjangan selain tunjangan hari raya juga merupakan komponen yang juga sangat penting untuk menunjang produktivitas pekerja itu sendiri. Tunjangan yang dimaksud adalah tunjangan kesehatan bagi tenaga kerja, semakin terjaminnya keselamatan dan kesehatan buruh tentunya akan berdampak pada peningkatan kualitas dari tenaga kerja. Namun yang terjadi, ternyata perusahaan PKS PT.X tidak menganggap kesehatan dan keselamatan buruh adalah suatu hal yang penting.

#### 5. Hak untuk memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Rendahnya tingkat pendidikan pekerja harian lepas Perusahaan PKS PT.X dapat menghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja karena tingkat pendidikan juga mempengaruhi sikap pekerja/buruh untuk berpikir secara dewasa. Namun pendidikan yang rendah bukan menjadi alasan untuk seorang tidak mengetahui perkembangan hukum perburuhan, pekerja/buruh dapat menggali informasi dengan ilmu otodidak atau terus berusaha meningkatkan pengetahuan diri untuk lebih tahu tentang hukum perburuhan. Pengembangan diri atas informasi terkait hukum perburuhan saat ini sudah sangat mudah diakses dengan adanya bantuan teknologi digital dan media-media baik media masa, koran, televisi dan lain-lain.

Tingkat pendidikan yang rendah yang hanya menyandang pendidikan sekolah dasar membuat beberapa buruh/tenaga kerja kemudian memilih untuk

---

<sup>115</sup> Berdasarkan hasil data lapangan yang dihimpun penulis pada tanggal 03 Maret 2020

pasrah atas apa yang terjadi pada dirinya terkait dengan hubungan kerja dan ikut saja dengan keputusan yang ditetapkan oleh pengusaha. Ketakutan untuk diberhentikan dan tidak bisa lagi bekerja menjadi pemikiran para buruh apabila ada kebijakan perusahaan yang sebenarnya cukup berlebihan dan semakin menekan pekerja namun hanya dibiarkan saja, sehingga yang terjadi adalah eksploitasi tenaga kerja oleh pengusaha.

Dengan adanya bekal pengetahuan terhadap hukum ketenagakerjaan diharapkan pekerja harian lepas bisa merubah pola pikir dalam membuat perubahan bagi dirinya terutama dalam hal pekerjaan. Sebab dengan telah adanya kesadaran tersebut maka akan ada kemauan untuk memperjuangkan nasibnya. Dengan kemampuan yang dimiliki, bukan suatu hal yang mustahil jika nantinya pekerja harian lepas mampu membentuk suatu serikat buruh pada perusahaan PKS PT.X.

Serikat pekerja adalah suatu wadah yang paling dekat dan paling utama dalam memperjuangkan nasib buruh harian lepas di perusahaan PKS PT.X memang sudah seharusnya ada. Dan hak untuk berorganisasi adalah hak buruh dan telah mendapatkan perlindungan hukum. Sebagaimana diatur dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dan Pasal 28 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi pekerja/buruh untuk membentuknya menjadi pengurus atau anggota atau menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh.

Bagi buruh harian lepas yang ada di Perusahaan PKS PT.X memiliki dan tergabung dalam serikat pekerja adalah sesuatu yang masih jarang dilakukannya. Buruh harian lepas belum terlalu mengetahui bagaimana pentingnya bergabung di dalam suatu serikat pekerja.

#### 6. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kebutuhan terhadap tenaga kerja dengan sistem pekerja harian lepas merupakan suatu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan PKS PT.X terutama dalam proses kegiatan produksi. Oleh karena itu seharusnya kebutuhan pekerja dalam memenuhi hidupnya dan keluarga agar lebih sejahtera seharusnya menjadi perhatian penting. Dalam rangka menghindari terjadinya resiko yang dapat mengancam kesejahteraan dirinya dan keluarga pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaan seperti kecelakaan kerja, sakit serta meninggal dunia perlu adanya kesadaran perusahaan untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER-03/MEN/1994.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh peneliti di lapangan didapatkan kenyataan bahwa pekerja harian lepas pada perusahaan PKS PT.X telah diikutsertakan dalam Program Jamsostek yaitu BPJS Ketenagakerjaan, segala bentuk pembayaran menjadi tanggung jawab pengusaha namun untuk BPJS Kesehatan menjadi tanggungjawab pekerja untuk sebagian pembayaran dan yang lainnya lagi menjadi tanggungjawab perusahaan.

**B. Peran pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kampar terhadap perlakuan hak-hak dasar Buruh Harian Lepas**

**1. Tidak Tegasnya Pemerintah Republik Indonesia dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dan Kurangnya sosialisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar terhadap perusahaan yang masih menggunakan sistem Buruh Harian Lepas**

Dari hasil wawancara terhadap informan di lapangan terkait pengawasan terhadap perlakuan hak dasar buruh harian lepas, didapatkan tanggapan yang berbeda dari beberapa pihak. Keterbatasan jumlah personil dan keterbatasan kewenangan menjadi alasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar sehingga kurang optimalnya fungsi pengawasan. Sementara dari pihak serikat buruh mensinyalir banyaknya pelanggaran yang terjadi atas hak-hak dasar pekerja harian lepas disebabkan lemahnya *law enforcement* (penegakan hukum) dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Dengan adanya perwakilan pemerintahan di Kabupten Kampar seharusnya menjadi angin segar bagi pekerja untuk sedikit merasa lega ada yang melindungi haknya disana. Namun yang terjadi adalah pemerintah kurang aktif dalam mengatasi permasalahan yang ada di masyarakat terutama pada permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha.

Ketidakpedulian pemerintah tersebut dikarenakan kurangnya pemahaman dari pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang mau tunduk pada peraturan perusahaan masing-masing di Kabupaten Kampar, padahal

seharusnya peraturan perusahaan yang harus tunduk kepada peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Karena pandangan tersebut akhirnya membuat permasalahan antara pekerja dengan pengusaha harus terlebih dahulu diselesaikan dan bila tidak mencapai mufakat barulah pemerintah mempunyai andil untuk bisa masuk sebagai pihak dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Hal lainnya juga yang membuat semakin tidak terkendali adalah kurangnya penyuluhan yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar kepada tenaga kerja tentang perkembangan hukum perburuhan. Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan dana untuk melakukan penyuluhan hukum tentang ketenagakerjaan. Dan yang terjadi adalah memperparah pengetahuan tenaga kerja pekerja/buruh maupun pengusaha dalam melaksanakan perlindungan hukum yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

Selain dari sisi pemerintah, kesadaran pengusaha yang kurang terhadap kesejahteraan tenaga kerja juga merupakan imbas semakin lemahnya pekerja/buruh terpukul dalam ketidaktahuan. Pihak pengusaha hanya mementingkan bagaimana menciptakan keuntungan yang sebesar-besarnya dari suatu produk tanpa mementingkan bagaimana pekerja melakukan pekerjaan tersebut hingga bisa menghasilkan keuntungan yang besar kepada pengusaha. Kondisi tersebut semakin membuat pengusaha hitung-hitungan apabila menyangkut kebutuhan dan kepentingan tenaga kerjanya.

Belum lagi sikap acuh tak acuh dari pemerintah yaitu pengawas pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang setiap melaksanakan kunjungan pengawasan ke lapangan tidak menanyakan terkait keberadaan pekerja/buruh

harian lepas itu sendiri kepada pengusaha. Akibatnya dinas tenaga kerja Kabupaten Kampar minim informasi tentang berapa jumlah keberadaan pekerja/buruh harian lepas pada sektor perkebunan yang ada. Dan akibat dari sikap acuh tak acuh tersebut menyebabkan kurang edukasi di pekerja/buruh itu sendiri. Alhasil jika ada persoalan terkait perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh harian lepas tidak tahu mau kemana melapor dan langkah apa yang seharusnya dilakukan.

Menurut *Trade Union Rights Centre (TURC)* yaitu sebuah organisasi yang bergerak pada pelayanan buruh yang terutama pada pemberdayaan hukum, politik ekonomi buruh di Indonesia, membuat studi mengenai lemahnya pengawasan ketenagakerjaan di perkebunan sawit memiliki banyak kelemahan yang cukup esensial diantaranya :

1. Pertama, pengawas dibidang ketenagakerjaan tidak memiliki pengetahuan yang cukup dan tidak dibekali ilmu yang memadai mengenai industri kelapa sawit sehingga membuat pengawas kesulitan dalam menemukan pelanggaran di dalam perkebunan;
2. Kedua, jumlah petugas pengawas tidak sbanyak dan tidak sebanding jika harus mengawasi perusahaan dalam hitungan satu Kabupaten;
3. Ketiga, sifat pengawasan yang kurang fleksibel menyebabkan yang dilakukan pengawas hanya mengawasi perusahaan mana saha yang sudah ditetapkan dalam satu tahun agenda kerja.

Kondisi demikian menyebabkan lambatnya penanganan kasus terhadap buruh jika dihadapkan dengan persoalan terkait ketenagakerjaan belum lagi persoalan birokrasi di pemerintahan itu sendiri.<sup>116</sup>

Hal lain juga di dapati dalam pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dalam perusahaan sawit. Biasanya perempuan dengan status kerja sebagai buruh harian lepas banyak ditempatkan pada bidang perawatan, pemupukan dan proses penyemprotan racun insektisida, dikarena terlalu banyak bekerja dengan menggunakan pestisida membawa pengaruh buruk terhadap kesehatan reproduksi wanita.

Banyak pekerja perempuan yang hanya bekerja selama 20 hari dalam satu bulan. Hal tersebut dilakukan perusahaan agar tidak membayar upah pekerja selama 21 hari berturut-turut dengan upah minimum daerah adalah trik licik perusahaan untuk mengelak dari peraturan perundang-undangan

Keuntungan yang didapat oleh pengusaha semuanya tidak terlepas dari peranan buruh dalam mencapai beban produksi yang maksimal, seharusnya dengan peran yang sudah dilakukan pekerja tersebut, pengusaha harusnya lebih memperhatikan kesejahteraan buruh. Namun yang terjadi banyak pengusaha yang tidak menyadari hal tersebut selaku pemilik modal dan penerima keuntungan. Padahal seharusnya selain upah, pengusaha berkewajiban untuk mencukupi kesejahteraan buruh hingga sampai pada level cukup dan sejahtera bagi buruh dan keluarganya.

---

<sup>116</sup><https://www.mongabay.co.id/2019/05/01/menyoal-nasib-buruh-perkebunan-sawit-di-indonesia/>, diakses pada hari jum'at 03 April 2020



Sangat jelas bahwa perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja/buruh untuk melakukan kegiatan produksi pada perusahaannya. Keadaan perusahaan yang masih banyak menggunakan alat-alat produksi tradisional membuat kebutuhan akan tenaga kerja semakin besar. Dan tujuan buruh bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang cukup untuk membiayai kehidupan keluarganya.

Peran pekerja/buruh dalam meningkatkan pembangunan nasional semakin terasa dengan disertai tantangan dan resiko yang harus dihadapi oleh pekerja/buruh. Oleh karena itu, sudah seharusnya pekerja harian lepas diberikan perlindungan hukum terutama terhadap perjanjian kerja, upah kerja, upah lembur dan tunjangan lainnya sehingga buruh dapat meningkatkan produktivitasnya dalam melakukan pekerjaan.

Seharusnya yang dilakukan oleh perusahaan PKS PT.X adalah meniadakan perjanjian kerja secara lisan bagi buruh harian lepas agar buruh terhindar dari ketidakpastian hukum mengenai hak dan kewajibannya. Sebab dengan adanya bentuk perjanjian kerja secara lisan semakin menempatkan buruh pada posisi yang sangat lemah dibandingkan pengusaha dan pengusaha akhirnya memiliki kuasa dalam menentukan arah kebijakan dan peraturan di perusahaan.

Penyuluhan ketenagakerjaan sendiri adalah bentuk usaha dalam mengembangkan kesadaran pekerja dan meningkatkan pengetahuan pekerja dalam bidang ketenagakerjaan sehingga diharapkan nantinya dengan adanya penyuluhan pekerja dapat melakukan pembelaan terhadap dirinya dan kelompoknya.

Penyuluhan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar tidak hanya melakukan penyuluhan ketenagakerjaan kepada perusahaan kecil saja

namun juga perusahaan besar masih dianggap perlu dilakukan penyuluhan ketenagakerjaan. Karena sudah besar pun perusahaan tidak menutup kemungkinan malah lebih banyak melakukan pelanggaran terhadap pekerja pada perusahaannya. Kegiatan penyuluhan yang dilakukan seharusnya tidak hanya sesuai dengan apa yang sudah di agendakan dalam program kerja tahunan namun harus dilakukan minimal 1 kali dalam sebulan. Selain agenda penyuluhan, dinas tenaga kerja juga bisa sembari melakukan pengawasan rutin terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di daerahnya. Dan apabila memang ditemukan pelanggaran agar dapat diberikan sanksi yang tepat kepada perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pihak pemerintah tidak boleh memihak salah satu pihak, yang ada pemerintah seharusnya bertindak sebagai pengayom bagi semua pihak. Pihak pemerintah harus segera bertindak apabila ada permasalahan ketenagakerjaan antara pengusaha dengan tenaga kerja. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk represif kepada pihak yang melakukan pelanggaran agar diberikan sanksi yang sesuai baik itu sanksi pidana ataupun sanksi administrasi sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan preventif yang berupa penyuluhan dan pengawasan dari pemerintah untuk menghindari segala bentuk perselisihan ketenagakerjaan.

## **2. Pekerja/Buruh Tidak Paham Dengan Hak Dan Kewajibannya Jika Terjadi Perselisihan Hubungan Industrial**

Berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha adalah salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial. Biasanya hal tersebut terjadi karena kekecewaan dari pihak pengusaha yang merasa dirugikan oleh pekerjanya.

Namun tindakan pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh harian lepas haruslah dilakukan dengan prosedur yang benar yaitu melalui proses perundingan antara buruh harian lepas dengan pengusaha dan harus diperoleh hasil musyawarah mufakat antara keduanya. Apabila dari hasil perundingan tersebut tidak mendapatkan hasil yang disepakati maka salah satu pihak yang merasa keberatan bisa memintakan bantuan kepada pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Hal yang paling banyak terjadinya lemahnya pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam menyikapi permasalahan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh harian lepas. Banyak pekerja/buruh harian lepas pada perusahaan PKS PT.X yang telah bekerja secara terus menerus bertahun-tahun tanpa ada kejelasan status jika nanti pekerja/buruh tidak lagi bekerja pada perusahaan PKS PT.X dan banyak buruh tidak sadar akan hak nya tersebut sehingga terus bekerja bertahun-tahun dengan status kerja sebagai pekerja/buruh harian lepas.

Berdasarkan undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sesuai ketentuan Pasal 176 pegawai pengawas ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (1) dan (2) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 57 sampai dengan pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 10 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor Kep.100/Men/IV/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, oleh sebab tersebut

perusahaan wajib mengangkat pekerja buruh harian lepas menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu/karyawan tetap.

Perlu adanya peraturan khusus yang mengatur tentang persoalan perburuhan dalam sektor perkebunan kelapa sawit. Dengan tidak adanya pengaturan yang khusus untuk buruh perkebunan sawit dan hanya mengandalkan peraturan ketenagakerjaan yang terdiri dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan PP 78 tentang skema pengupahan tidak menjawab bagaimana rumitnya permasalahan terhadap buruh perkebunan kelapa sawit.

Bila terjadi perselisihan hubungan industrial maka yang seharusnya dilakukan penyelesaian sebagai berikut :

a). Tingkat Perusahaan

1. Di perusahaan perlu dibentuk lembaga yang menampung kritik dan saran dari pekerja/buruh, dan untuk membentuk lembaga tersebut tentunya harus dituangkan dalam peraturan perusahaan. Mekanisme penerimaan kritik dan saran dari pekerja pun harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan, tentunya hal ini dilakukan agar lebih efektif dan setiap persoalan yang ada bisa segera diselesaikan secepat mungkin.
2. Apabila terdapat pertentangan pendapat antara pekerja dengan pengusaha, diselesaikan terlebih dahulu secara perundingan bipartit untuk mencapai musyawarah mufakat dan bisa diselesaikan secara kekeluargaan.

b). Tingkat Pegawai Perantara

1. Apabila dari hasil perundingan tersebut tidak didapatkan jalan tengah yang menguntungkan kedua belah pihak maka dalam hal ini diperlukan pihak ketiga yaitu pemerintah yang dalam hal ini diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar untuk dapat membantu menyelesaikan perbedaan pendapat tersebut.
2. Dan pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dengan cepat dan tepat mengambil langkah dengan mengundang pekerja dan pengusaha untuk melakukan musyawarah dihadapan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.
3. Dalam menyelesaikan suatu persoalan hubungan industrial pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten harus berpegang teguh kepada penyelesaian secara musyawarah dan kekeluargaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada.

c). Tingkat Pengadilan Industrial

Dan apabila juga tidak selesai pada tingkat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, maka yang harus dilakukan kemudian adalah mengajukan permasalahan tersebut untuk diselesaikan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

### **3. Keterbatasan Jumlah Pengawas dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar**

Berdasarkan keterangan Mediator Hubungan Industrial, Efrinawati S.E, banyaknya jumlah perusahaan di Kabupaten Kampar, tidak sebanding dengan tenaga pengawas yang hanya sejumlah 2 orang, membuat sistem pengawasan tidak berjalan ideal. Namun fungsi pemerintah dalam menjalankan pengawasan harus terus berjalan. Ketentuan menyangkut hak dasar buruh, Efrinawati menjelaskan bahwa undang-undang tidak membedakan status buruh baik buruh tetap, kontrak maupun buruh harian lepas. Semuanya sama dalam mendapatkan hak normatif seperti gaji untuk dibawah masa kerja 1 tahun, jamsostek dan tunjangan lainnya.

Ketika penulis konfirmasi mengenai pelanggaran terhadap buruh harian lepas terhadap perlakuan hak-hak buruh harian lepas di perusahaan PKS PT.X menyangkut upah dibawah UMK, tidak mendapatkan jaminan BPJS kesehatan serta tunjangan sosial, beliau mengatakan, selama laporannya itu ada, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar akan melakukan tindakan. Beliau menambahkan bahwa tidak ada laporan yang masuk terhadap pelanggaran hak pekerja/buruh harian lepas.

“Selama ada laporan, insyaallah kita respon, namun sampai sekarang belum ada yang melapor terkait dengan pelanggaran hak terhadap pekerja dengan sistem pekerja/buruh harian lepas”. (wawancara dengan ibu Efrinawati, Mediator Hubungan Industrial, tanggal 04 Maret 2020)<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> wawancara dengan ibu Efrinawati, Mediator Hubungan Industrial, tanggal 04 Maret 2020

Namun, beliau tidak menampik jika buruh harian lepas berada pada posisi yang tidak berkepastian untuk bisa mendapatkan hak-hak normatifnya seperti karyawan tetap lainnya.

“Konsekuensi bagi buruh sendiri dengan mereka yang bekerja dengan sistem buruh harian lepas di dalam hubungan kerjanya, disitulah sehingga tentu mereka tenaga kerja buruh harian lepas sendiri dengan tidak ada kepastian hukum terkait dengan hak-haknya di dalam implemementasi pelaksanaannya di lapangan antara karyawan tetap dan pekerja buruh harian lepas berbeda.”<sup>118</sup>

Akibat dari ketidakmampuan petugas menjangkau semua perusahaan PKS di Kabupaten Kampar, maka dinas tenaga kerja kabupaten Kampar menetapkan skala prioritas dalam rangka melakukan pengawasan. Adapun yang dijadikan prioritas pengawasan menurut Efrinawati hanya difokuskan pada perusahaan-perusahaan pengguna yang dalam kegiatan kerjanya sering ada pengaduan.

“Kami dengan jumlah tenaga yang sangat jauh dari ideal tentu tidaklah dapat menjangkau semua, dengan daerah yang cukup luas ini. Tapi kita lakukan skala prioritas, artinya prioritas kita kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki masalah dengan buruhnya menyangkut pelanggaran hak normative buruh.”<sup>119</sup>

Dalam kesempatan lain, penjelasan berbeda penulis dapatkan dari Ibu Efrinawati selaku Mediator Hubungan Industrial menjelaskan pada dasarnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar mengalami keterbatasan kewenangan

---

<sup>118</sup> wawancara dengan ibu Efrinawati, Mediator Hubungan Industrial, tanggal 04 Maret 2020

<sup>119</sup> wawancara dengan ibu Efrinawati, Mediator Hubungan Industrial, tanggal 04 Maret 2020

dalam melaksanakan tugas untuk melakukan pengawasan yang melakukan pelanggaran. Ia menambahkan bahwa dalam Undang-undang ketenagakerjaan maupun keputusan menteri mengenai buruh harian lepas tidak ditemukan sanksi yang dapat menimbulkan efek jera bagi pelanggar. Menurutnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar tidak bisa melakukan banyak hal untuk mengatasi pelanggaran yang terjadi di lapangan karena undang-undang tidak memberikan sanksi yang makasa, selain dengan memberikan peringatan.

Selanjutnya ibu Efrinawati selaku Mediator Hubungan Industrial menegaskan dalam undang-undang ketenagakerjaan memang hanya dalam pasal-pasal yang mengatur buruh harian lepas yang tidak menetapkan sanksi pidana maupun sanksi administratif, hal itu dapat dilihat dari undang – undang ketenagakerjaan.

“Dinas mengalami keterbatasan kewenangan dalam melakukan pengawasan khususnya untuk melakukan penindakan terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar aturan. Aturan yang ada undang-undang maupun keputusan menteri mengenai buruh harian lepas tidak ada sanksi hukum yang dapat menimbulkan efek jera. Itulah maka tidak bisa berbuat banyak untuk mengatasi pelanggaran di lapangan karena aturan masih belum lengkap memberikan sanksi yang memaksa, yang ada hanya memberikan catatan peringatan, dalam undang-undang ketenagakerjaan memang hanya dalam pasal-pasal yang mengatur buruh harian lepas yang



tidak menetapkan sanksi pidana maupun sanksi administratif, dapat dilihat dalam undang-undang ketenagakerjaan.<sup>120</sup>

Memang tidaklah mudah untuk mengatakan pemerintah selaku penyelenggara Negara telah melakukan kesalahan dalam sebuah kebijakannya, karena tindakan itu kerap dianggap legal oleh pihak yang berwenang meski telah melahirkan korban ketidakadilan. Akan tetapi, bila dilihat konstruksi kebijakan ketenagakerjaan yang dituangkan dalam regulasi ketenagakerjaan khusus menyangkut sistem buruh harian lepas. Pelanggaran ketentuan terhadap hak-hak dasar buruh harian lepas perusahaan PKS PT.X tentu menjadi semakin aneh, mengingat pemerintah sebenarnya telah menyiapkan komponen struktur hukum ketenagakerjaan guna mewujudkan tujuan hukum ketenagakerjaan berjalan berdasar ketentuannya. Pengawas ketenagakerjaan merupakan salah satu unsur dari struktur hukum ketenagakerjaan yang bertugas mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan serta menjadi pelindung bagi buruh yang lemah. Maka dari itu, pengawas ketenagakerjaan menjadi unsur paling penting dalam menekan kemungkinan terjadinya pelanggaran oleh pengusaha terhadap pekerja sehingga hubungan industrial tetap berjalan dengan baik.

Bila dicermati, praktik buruh harian lepas lebih cenderung kepada bentuk eksploitasi oleh kaum kapitalis terhadap buruh. Realitas konflik dalam sistem buruh harian lepas sesungguhnya mencerminkan konflik tidak hanya antara buruh dengan pengusaha (pemilik modal) akan tetapi terjadi juga pada pemegang kekuasaan dengan demikian konflik yang terjadi lebih bersifat kompleks.

---

<sup>120</sup> wawancara dengan ibu Efrinawati, Mediator Hubungan Industrial, tanggal 04 Maret 2020

Bila dikaitkan kedalam konteks hubungan industrial menyangkut sistem buruh harian lepas yang cenderung eksploitatif terhadap pihak buruh, realitasnya sungguh sangat identik. Pemerintah yang harusnya memberikan rasa aman terhadap hak buruh, justru malah tidak berdaya bahkan terkesan lebih memihak kepada pengusaha yang memiliki modal dan uang. Indikasi tersebut setidaknya dapat terlihat di mana menyangkut syarat dan bidang kerja buruh harian lepas, standar pengupahan, jaminan sosial dan kesehatan serta tunjangan dan lain sebagainya, semua telah diatur dalam regulasi ketenagakerjaan.

Akan tetapi, realita antara aturan dan fakta di lapangan menyangkut ketentuan yang telah ditetapkan tersebut, tampak tidak bersesuaian yang pada gilirannya berujung pada kerugian dipihak buruh sendiri. Ironisnya lagi, ketidaksesuaian antara aturan dan fakta dilapangan tersebut terjadi, sementara ada badan independen pengawas ketenagakerjaan di bawah koordinasi institusi ketenagakerjaan yang khusus diperuntukan mengawal agar berjalannya segala ketentuan yang telah ditetapkan dalam regulasi ketenagakerjaan.

Mencermati kenyataan tersebut, kiranya ada yang tidak beres dalam proses hubungan industrial dari aturan hukum yang mengatur disatu sisi, dan upaya penegakkan aturan oleh petugas pengawas di sisi yang lain, tidak memperlihatkan hubungan semangat yang utuh. Menurut Soekanto bahwa tujuan dari hukum adalah upaya mewujudkan pergaulan sosial yang tentram dan damai.<sup>121</sup>

Realitas hubungan kerja buruh harian lepas semakin tak terbantahkan sebagai viktimisasi struktural mengingat lemahnya proteksi perlindungan terhadap

---

<sup>121</sup> Soekanto, Soerjono, 1990, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hal 72

buruh harian lepas oleh pemerintah.<sup>122</sup> Dengan demikian, sekarang sudah menjadi sebuah keniscayaan yang mau tidak mau harus diterima oleh pihak buruh.<sup>123</sup>

Mengikuti alur berpikirnya Marx, viktimisasi struktural dalam konteks buruh harian lepas dapat dipahami dari posisi pengusaha yang notabene sebagai kelas berkuasa mengontrol kelas bekerja. Dengan kata lain, para buruh bergantung kepada pengusaha (kapitalis) bagi kehidupan mereka. Ketergantungan buruh terhadap pengusaha (kapitalis) sebagai yang memiliki lapangan pekerjaan, dalam konteks Indonesia, maka pengusaha dianggap sebagai anak kandung dalam membangkitkan pertumbuhan ekonomi sehingga pemerintah lebih “sayang” kepada pengusaha ketimbang pekerja.

Tugas pokok dan fungsi dari pengawas ketenagakerjaan sebagai penjamin terlaksananya undang-undang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Peraraturan perundang-undangan yang ada harus diawasi pelaksanaannya;
2. Menjadi media yang menyediakan informasi dan memberikan masukan kepada pengusaha maupun tenaga kerja agar tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang ada
3. Melakukan penyidikan dan pengawasan kepada perusahaan yang tidak patuh dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan.<sup>124</sup>

Namun demikian, peran dan fungsi seharusnya dilakukan oleh petugas pengawas seperti yang disebutkan di atas, tidaklah serta merta berlaku dan

---

<sup>122</sup> Syafa'at Rachmad, 2008, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Malang, In-Trans Publishing, hal.101

<sup>123</sup> Ritzer, G dan Goodman. D J, 2010, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Muktahir Teori Sosiologi Postmodern*, (Terjemahan oleh : Nurhadi ke 5), Bantul, Kreasi Wacana, hal 91

<sup>124</sup> Triyanto

dilaksanakan oleh petugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam menyikapi persoalan yang mencul terkait pelanggaran hak dasar yang dilakukan pengusaha terhadap buruh harian lepas.

Kiranya cukup jelas untuk dijadikan acuan mengkritisi program kerja yang dilakukan pihak dinas tenaga kerja kabupaten Kampar dalam rangka melakukan upaya penyimpangan yang dilakukan pengusaha terhadap buruh harian lepas di lapangan. Meski diakui oleh pihak dinas tenaga kerja kabupaten Kampar bahwa perlakuan hak dasar buruh harian lepas menunggu laporan dari buruh yang bersangkutan untuk kemudian baru mengambil langkah tindakan. Pada titik itu, logika berfikir seperti menunggu laporan baru bertindak, dapatlah dikatakan sebagai proses terbalik dari sebuah sistem pemerintahan yang ideal, dimana seharusnya pemerintah melalui aparatnya dapat memberikan pelayanan public tanpa harus dipinta, terlebih lagi saat segala hal menyangkut pelanggaran dan penyimpangan yang dilakukan perusahaan diketahui terjadi. Disinilah bentuk pengingkaran tanggungjawab sebagaimana yang dikatakan Williams.

Dalam konteks di atas, maka peran dari pengawas ketenagakerjaan dalam rangka melakukan pencegahan terhadap perlakuan diskriminatif dan eksploitatif atas hak-hak buruh harian lepas menurut hemat penulis, patut dipertanyakan.

Sekiranya hanya dengan dalih tidak daya sanksi untuk perusahaan yang melakukan diskriminasi dan eksploitasi terhadap hak-hak buruh harian lepas seperti yang dijelaskan di atas maka secara gamblang muncul sebuah pertanyaan yang mendasar, “apakah akan dibiarkan dan dibenarkan bagi perusahaan yang jelas-jelas melakukan kejahatan terhadap hak dasar buruh? Alih-alih saja berdalih

atas subjektivitas hukum yang tidak memihak kepada buruh harian lepas, namun pada pengaturan yang lain ada keenganan untuk melakukan upaya-upaya lain yang sebenarnya masih dapat dilakukan dalam rangka pencegahan.

## **BAB IV**

### **PENTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan diatas kemudian didapati hasil penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di Perusahaan PKS PT.X dapat digambarkan seperti dibawah ini :

1. Perlakuan terhadap hak-hak dasar buruh Buruh Harian Lepas PKS PT.X di Kabupaten Kampar dapat dilihat sebagai berikut :
  - a. Perjanjian yang dibuat secara lisan membuat pekerja harian lepas kedudukannya semakin menjadi lemah dan dengan adanya perjanjian kerja lisan tersebut pengusaha memegang kendali dalam membuat kebijakan;
  - b. Segi upah kerja, sistem pemberian upah yang digunakan pada buruh harian lepas adalah memberikan upah berdasarkan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan banyak nya hari pekerja melakukan pekerjaan;
  - c. Tunjangan lain yang diberikan perusahaan PKS PT.X hanya berupa tunjangan hari raya dan premi yang besarannya tidak tetap. Selain tunjangan keagamaan pekerja/buruh harian lepas diberikan tunjangan BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi tanggungjawab dari perusahaan. Sedangkan untuk BPJS Kesehatan diperbolehkan memiliki tunjangan kesehatan dengan mekanisme pembayaran 4% dibayar oleh pribadi dan 1 % lagi dibayar oleh perusahaan dan

tidak dipaksakan untuk semua pekerja harian lepas, hanya yang menginginkannya saja.

2. Peran pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kampar terhadap perlakuan hak-hak dasar Buruh Harian Lepas dapat dilihat sebagai berikut ;
  - a. Tidak Tegasnya Pemerintah Republik Indonesia dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dan Kurangnya sosialisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar terhadap perusahaan yang masih menggunakan sistem Buruh Harian Lepas
  - b. Pekerja/Buruh Tidak Paham Dengan Hak Dan Kewajibannya Jika Terjadi Perselisihan Hubungan Industrial
  - c. Keterbatasan Jumlah Pengawas dan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Dalam melindungi pekerja harian lepas pada sektor perkebunan kelapa sawit, undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan yang terjadi sebenarnya di perusahaan PKS PT.X di Kabupaten Kampar.

Banyaknya perusahaan yang masih menggunakan buruh harian lepas dan tidak mematuhi Kepmen 100 tahun 2004 dikarenakan lemahnya pengawasan terhadap apa yang terjadi dilapangan. Faktor-faktor penyebabnya terlihat dari penjelasan di atas yang saling berkaitan hingga akhirnya semakin membuat pengusaha tidak takut untuk menggunakan pekerja dengan sistem harian lepas tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis sampaikan di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Mencantumkan sanksi dengan efek jera secara tegas dalam peraturan ketenagakerjaan menyangkut setiap pelanggaran hak dasar buruh yang dilakukan pengusaha;
2. Menerapkan sistem jaminan sosial secara sungguh-sungguh sebagai wujud tanggungjawab pemerintah terhadap kaum lemah buruh;
3. Pemerintah pusat dan daerah harus bersinergi menyusun prioritas anggaran pusat dan daerah untuk peningkatan kompetensi dan profesionalisme serta kecukupan jumlah aparat pengawas sesuai dengan kebutuhan guna optimalisasi fungsi pengawasan di lapangan.



## DAFTAR PUSTAKA

### **A. Buku**

A Ezzat Fattah, 1991, *Understanding Kriminal Victimization*, Canada, Prentur-Hall.

A. Nasir Siregar, 2010, *Manifesto Politik HMI*, Jakarta : PB-HMI.

Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditua Bakti.

\_\_\_\_\_, 2014, *dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-4 Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta.

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.

Arief Gosita, 2004, *Masalah Korban Kejahatan (Kumpulan Karangan)*, Jakarta, Buana Ilmu Populer.

\_\_\_\_\_, 1993, *Masalah Korban Kejahatan Kumpulan Karangan*, Akademika Pressindo, Jakarta.

\_\_\_\_\_, 1993, *Masalah Korban Kejahatan*, Cetakan Pertama (Jakarta : Akademika Pressindo.

Astri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.

Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pres, Jakarta.

Bambang Waluyo, 2011, *Viktimologi Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan*, Sinar Grafika

Barda Nawawi Arief, 2001, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

- Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, Cetakan Kesebelas (Texas: Thomson Reuters).
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta : Grafindo Persada.
- F.x. Djumialdji, 2005, *perjanjian kerja (edisi revisi)*, Jakarta, Sinar Grafika.
- \_\_\_\_\_, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- G.Karta Sapoetra dan RG.Widianingsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet.1 Bandung , Bina Aksara.
- Halim, RIDwan dan Gultom, Sri Subiandini, 2001, *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Hartono Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- I Wayan Nedeng, 2003, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT*, Lembangtek, Jakarta.
- Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Bhayangangkara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1980, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta, Pradya Paramita.
- \_\_\_\_\_, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet VI (Jakarta : Djambatan
- J.E Sahetapy, 1987, *Viktimologi Sebuah Bunga Rampai*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan.
- \_\_\_\_\_, 1995, *Bunga Rampai Viktimisasi*, Eresco, Bandung

- Jp Widodo, *Viktimologi*, 2004, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_, 2014, *Pengantar HUKUM Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Cetakan 5, Rajawali Pers.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Mok, Dikutip dari bukunya Halili Toha dan Hari Pramono, 1987, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cet I , Bandung , Bina Kasara.
- Muhadar, 2006, *Viktimisasi Kejahatan Pertanahan*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta
- Penny Green dan Tony Ward, 2004, *State Crime : Goverments, Violence and Corruption*, London, Pluto Press.
- Rena Yulia, 2013, *Viktimologi : Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan*, Cetakan Kedua, Yogyakarta, Graha Ilmu
- \_\_\_\_\_, 2010, *Viktimologi Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan*, Graha Ilmu Yogyakarta,
- Ritzer, G dan Goodman D.J, 2010, *Teori Sosiologi : Dari Teori Sosiologi Klasik sampai perkembangan mutakhir Teori Sosiologi Postmodern*, (Terjemahan Oleh : Nurhadi, Edisi Ke 5), Bantul, Kreasi Wacana.
- Robert Elias, 1986, *The Politics of Victimization, Victim, Victimology and Human Rights*, New York, Oxford University Press, Inc.

Rukiyah L. dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta.

Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU. NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publising.

Soekanto, Soerjono, 1990, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Cet II, Alumni Bandung.

Syafa'at Rachmad, 2008, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Malang, In-Trans Publishing.

Tjepi F. Aloewic, 1996, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta.

Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.

Zainal Asikin dkk, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada

## **B. Undang-Undang**

Undang-undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kepmen Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Buruh Harian Lepas

Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata)

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Ibukota Bangkinang

### C. Internet

Arda, *Hukum dan viktimologi*, <http://bahankuliyah.com>

Gito, *sejarah perkembangan viktimologi*, [ilmuhukumuinsuka.blogspot.com](http://ilmuhukumuinsuka.blogspot.com)

<http://www.pks-sumatera.org/outsourcing-di-mata-undang-undang-html>.

<http://www.sulutlink.com>,

[https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Kampar](https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Kampar).

[https://www.academia.edu/38366426/BAB\\_II-Etika\\_Profesi.docx](https://www.academia.edu/38366426/BAB_II-Etika_Profesi.docx).

<https://www.google.com/search?q=sistem+pengupahan+BHL+berdasarkan+perm+en+&ie=utf-8&oe=utf-8#q=skripsi+sistem+pengupahan+BHL+PT+Arwana+mas>

<https://www.mongabay.co.id/2019/05/01/menyoal-nasib-buruh-perkebunan-sawit-di-indonesia/>

Zulhan, *Hubungan viktimologi dengan kriminologi*, [https://www/politikaceh.co](https://www.politikaceh.co),

### D. Kamus

Yan Pramadya Puspa, 1977, *Kamus Hukum*; Aneka Ilmu, Semarang.

### E. Jurnal

Muhammad Zulherawan, Syahrul Akmal Latif, Yendo Afgani, 2018,

*Penyeludupan Manusia di Perbatasan Maritim Malaysia-Indonesia Studi*

*Kasus di Pulau Bengkalis*, Asian People Journal (AJP), I, hal 138,

Retrieved

from

[https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita)

[ao#d=gs\\_md\\_cita](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita)

[d&u=%2Fcitations%3Fview\\_op%3Dview\\_citation%26hl%3Did%26user](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita)

[%3DKS9251MAAAA](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita)

%26citation\_for\_view%3DKS9251MAAAAJ%3Ad1gkVwhDpl0C%26tz  
om%3D-420

Yudi Krismen, 2016, *Perlindungan Saksi dan Korban dalam Proses Penegakan*

*Hukum Pidana*, Sisi Lain Realita, I, hal 44, Retrieved from

[https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita)

[ao#d=gs\\_md\\_cita](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita)

[d&u=%2Fcitations%3Fview\\_op%3Dview\\_citation%26hl%3Did%26user](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita)

[%3DKS9251MAAAA](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita)

[%26citation\\_for\\_view%3DKS9251MAAAAJ%3Ad1gkVwhDpl0C%26tz](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita)

[om%3D-420](https://scholar.google.co.id/citations?user=KS9251MAAAAJ&hl=id&oi=ao#d=gs_md_cita)

## DAFTAR WAWANCARA

Kepada Yth,

Kepala Pengawas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Di-

Bangkinang

Dengan hormat,

Saya, Nanda Pratama Mahasiswa Program Pascasarjana Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Riau saat ini sedang dalam proses penyelesaian tugas akhir yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum Pada Program Pascasarjana UIR, dengan judul penelitian **“VIKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP BURUH HARIAN LEPAS (STUDI KASUS BURUH HARIAN LEPAS PKS PT.X DI KABUPATEN KAMPAR)”**

**Responden adalah Kepala Pengawas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar**

1. Bagaimana pengaturan tentang Perjanjian Kerja Buruh Harian Lepas di Disnaker Kabupaten Kampar?
2. Menurut Bapak apa yang menjadi kelemahan yang substansi dari pengatur BHL tersebut?
3. Bagaimana bentuk dari perjanjian kerja BHL itu sendiri?
4. Apa konsekuensi dari adanya perjanjian kerja secara lisan tersebut?

5. Sudah adakah perusahaan yang diberikan sanksi terkait dengan penyalahgunaan status kerja BHL?
6. Apa yang menjadi sanksi bagi perusahaan, jika tidak melakukan seperti yang disebutkan dalam KepMen atau peraturan tenaga kerja lainnya mengenai BHL?
7. Apa yang menjadi prioritas Pengawas Disnaker terhadap perusahaan ?
8. Bagaimana dengan sistem pemberian upah kepada BHL menurut peraturan ketenagakerjaan ?
9. Bagaimana fungsi dan peran disnaker kabupaten Kampar sebagai komponen struktur hukum ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan?
10. Apakah ada kasus dimana pekerja sadar akan haknya sudah bekerja puluhan tahun dan meminta ingin di angkat menjadi pekerja tetap?
11. Bagaimana peran dan pengawasan disnaker terhadap perusahaan “nakal” yang lalai memberikan hak-hak buruh?
12. Bagaimana perlindungan hukum untuk BHL di kabupaten Kampar ?



## **KUESIONER**

Sebelumnya penulis ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada Bapak/Ibu/Saudara/I yang bersedia memberikan data penulisan tesis ini, yang berjudul “**VIKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP BURUH HARIAN LEPAS (STUDI KASUS BURUH HARIAN LEPAS PKS PT.X DI KABUPATEN KAMPAR)**”

### **PETUNJUK PENGISIAN**

Mohon bantuan bapak dan ibu untuk menjawab pertanyaan yang terlampir untuk kepentingan karya ilmiah yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan politik.

Isilah pertanyaan dibawah ini dengan keadaan yang bapak dan ibu alami dengan sebenarnya

Silanglah jawaban yang tersedia dibawah ini sesuai dengan keadaan yang bapak dan ibu alami dengan sebenarnya, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terimakasih.

### **IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA :

UMUR :

Jabatan :

1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara/I mengetahui apa yang dimaksud dengan Buruh Harian Lepas?
  - a. Tidak
  - b. Ya
2. Sudah berapa lama Bapak/Ibu/Saudara/I sebagai BHL di Perusahaan ini
  - a. Kurang dari 1 (satu) Tahun
  - b. Lebih dari 1 (satu) Tahun
3. Berapa lama Bapak/Ibu/Saudara/I bekerja dalam 1 (satu) hari ?
  - a. Kurang dari 8 (delapan) jam/hari
  - b. Lebih dari 8 (delapan) jam/hari
4. Bagaimana sistem pemberian Upah Bapak/Ibu/Saudara/I selama bekerja di perusahaan ini?

- a. Diberikan sebulan sekali
  - b. Diberikan harian
  - c. Diberikan sebulan sekali dengan hitungan kerja harian
5. Apakah upah yang diberikan perusahaan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I selama bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan standar upah minimum dari pemerintah?
- a. Sudah
  - b. Belum
6. Apakah ada upah lain yang Bapak/Ibu/Saudara/I terima selain upah dari kerja harian?
- a. Ada
  - b. Tidak
7. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara/I sistem buruh harian lepas yang ada saat ini banyak kelemahannya?
- a. Tidak
  - b. Ya
8. Apakah Bapak/Ibu/Saudara/I mengetahui tentang adanya aturan mengenai buruh harian lepas di kabupaten Kampar?
- a. Ya, saya mengetahui
  - b. Tidak mengetahui
9. Apakah Bapak/Ibu/Saudara/I mengetahui adanya kunjungan tim pengawas dari dinas tenaga kerja kabupaten Kampar yang membahas tentang buruh harian lepas?
- a. Ya
  - b. Tidak
10. Sudah adakah perusahaan yang diberikan sanksi terkait dengan penyalahgunaan status kerja buruh harian lepas yang Bapak/Ibu/Saudara/I ketahui?
- a. Tidak

b. Ada

11. Apakah ada buruh harian lepas yang menuntun dijadikan SKU/pekerja tetap?

a. Tidak

b. Ada

12. Apakah buruh harian lepas yang ada disini masuk kedalam organisasi buruh?

a. a.Tidak

b. Ada

13. Apakah buruh harian lepas bisa mendirikan organisasi buruh?

a. Tidak

b. Ada

14. Apakah ada perlindungan hukum terhadap buruh harian lepas yang Bapak/Ibu/Saudara/I ketahui?

a. Tidak

b. Ada

15. Adakah hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum BHL?

a. Tidak

b. Ada

16. Apakah setiap tahun ada peningkatan jumlah buruh harian lepas di perusahaan ini?

a. Tidak

b. Ada

17. Apakah ada jaminan sosial dan kesehatan terhadap pekerja BHL?

a. Tidak

b. Ada

18. Apakah ada pengaturan khusus terhadap BHL wanita ?

a. Tidak

b. Ada







# PT. KARYA INDORATA PERSADA

Representative Office:  
Jl. S.M Amin No. 4 – 5 (Arengka) RT.03 RW.01 (Samping  
P.O. Sahabat)  
Kelurahan Simpang Baru Kec. Tampan  
Pekanbaru - 28294

Mill :  
Desa Kebun Durian  
Kecamatan Gunung Sahilan  
Kabupaten Kampar  
Provinsi Riau

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 003/HRD-KIP/II/2020

Bersamaan dengan surat ini, kami menerangkan bahwa :

Nama : Nanda Pratama  
NPM : 161022017  
Fakultas : Pascasarjana Universitas Islam Riau  
Prog. Studi : Ilmu Hukum (S2)  
Jurusan : Hukum Pidana  
Alamat : Pekanbaru

Benar yang tersebut namanya diatas telah melaksanakan Penelitian di PT. Karya Indorata Persada Desa Kebun Durian, Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar, dengan Judul :  
***“Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Harian Lepas (Studi Kasus Buruh Harian Lepas PKS PT. X Di Kabupaten Kampar)”***

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebun Durian, 17 Februari 2020

Hormat kami,

Pimpinan Perusahaan PT. Karya Indorata Persada

  
**PT. KARYA INDORATA PERSADA**  
Dede Kurniawan



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR  
**DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA**  
JL. PROF. M. YAMIN, SH NO. 278 TELEPON : (0762) 20127  
**BANGKINANG KOTA**

Kode Pos : 28412

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 567/Perinaker-PHIK/231

Bersamaan dengan surat ini, kami menerangkan bahwa :

Nama : Nanda Pratama  
NPM : 161022017  
Fakultas : Pascasarjana Universitas Islam Riau  
Prog. Studi : Ilmu Hukum (S2)  
Bidang Kajian Utama : Hukum Pidana  
Alamat : Pekanbaru

Benar yang tersebut namanya diatas telah melaksanakan Penelitian di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, dengan judul :  
**“Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Harian Lepas (Studi Kasus Buruh Harian Lepas PKS PT. X Di Kabupaten Kampar)”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bangkinang, 06 Maret 2020  
Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja  
Kabupaten Kampar

**EFRINAWATI, SE**

Mediator HI

Penata (III/b)

NIP. 197304212007012004