

TESIS

PERLINDUNGAN UPAH ATAS KELEBIHAN WAKTU KERJA BAGI PEKERJA PEMANEN DENGAN SISTEM KERJA BASIS BORONG PADA PT. INECDA DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

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



OLEH :

NAMA : R. MERRY MAULANA

NOMOR MAHASISWA : 181021008

BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : R. MERRY MAULANA
NPM : 181021008
Program Studi : Ilmu Hukum / Hukum Bisnis
Tempat/Tanggal Lahir : Peranap / 12 Desember 1984
Alamat Rumah : Jl. Narasinga No. 125 Kelurahan Kampung Besar
Kota Kecamatan Rengas Kabupaten Indragiri Hulu
Judul Tesis : Perlindungan Upah atas Kelebihan Waktu Kerja
Bagi Pekerja Pemanen Pada PT. Inecda di
Kabupaten Indragiri Hulu

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya tesis ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Untuk itu dikemudian hari Tesis ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Tesis/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka gelar Magister Hukum (M.H) yang telah saya peroleh bersedia untuk dibatalkan. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, Oktober 2019

Yang Menyatakan,




R. MERRY MAULANA



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: 245/A-UIR/5-PSTK/PPs/2019

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : R. Merry Maulana
NPM : 181021008
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 24 Oktober 2019 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

Pekanbaru, 25 Oktober 2019

Ketua Prodi. Magister Ilmu Hukum

Staf Perpustakaan

Dr. H. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.H



Sunardiono, S.IP

Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

TESIS

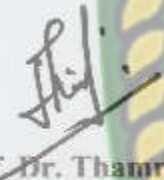
PERLINDUNGAN UPAH ATAS KELEBIHAN WAKTU KERJA BAGI
PEKERJA PEMANEN DENGAN SISTEM KERJA BASIS BORONG
PADA PT. INECDA DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

NAMA : R. MERRY MAULANA
NOMOR MAHASISWA : 181021008
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing


Pembimbing I

Tanggal : 24-10-2019


Prof. Dr. Thamrin, S.H., M.Hum.

Pembimbing II

Tanggal : 23-10-2019


Dr. Admiral., S.H., M.H.

Mengetahui :

Ketua Program Studi


Dr. H. Efend/ Ibnususilo, S.H., M.H.



BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS

Telah dilaksanakan Bimbingan Tesis Terhadap :

Nama : R. MERRY MAULANA
 NPM : 181021008
 Program Studi : Ilmu Hukum / Hukum Bisnis
 Pembimbing I : Prof. Dr. Thamrin, S.H., M.Hum.
 Pembimbing II : Dr. Admiral., S.H., M.H.
 Judul Tesis : Perindungan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja
 Bagi Pekerja Pemanen Dengan Sistem Kerja
 Basis Borong Pada PT. Inecda di Kabupaten
 Indragiri Hulu

Dengan perincian sebagai berikut :


No.	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	Paraf	
			Pembimbing II	Pembimbing I
1	26/08/2019	- Periksa kembali pengetikan - Koreksi judul pada latar belakang	u	
2	02/09/2019	- Koreksi masalah pokok - Koreksi tujuan	u	
3	03/09/2019	- Konsep operasional dibatasi pada variabel utama saja - Koreksi tabel populasi dan sampel	u	
4	05/09/2019	- Lampirkan daftar wawancara - Periksa kembali seluruh pengetikan	u	
5	11/09/2019	- ACC dapat dilanjutkan kepada pembimbing I	u	
6	08/10/2019	- Perbaiki bentuk judul pada cover - Lampirkan abstrak		f

7	09/10/2019	- Perbaiki judul tabel pada Bab III - Buat daftar tabel		
8	23/10/2019	- ACC		

Pekanbaru, Oktober 2019

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau


Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec





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 : 654/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 : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
 4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan
 6. Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
 9. Surat permohonan saudara **R. Merry Maulana** tertanggal 26 Oktober 2019

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Menunjuk :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1.	Prof. Dr. Thamrin S. S.H., M.Hum	Guru Besar	Pembimbing I
2.	Dr. Admiral, S.H., M.H	Lektor	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **R. MERRY MAULANA**
N P M : **181021008**
Program Studi / BKU : **Ilmu Hukum / Hukum Bisnis**
Judul Proposal Tesis : **"PERLINDUNGAN UPAH ATAS KELEBIHAN WAKTU KERJA BAGI PEKERJA PEMANEN DENGAN SISTEM KERJA BASIS BORONG PADA PT. INECDA DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU"**

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. Dengan terbitnya surat keputusan ini maka segala sesuatu yang berhubungan dengan ketentuan di atas dinyatakan tidak berlaku lagi
6. 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 : 28 Oktober 2019
Direktur,



Dr. Saipul Bahri, M.Ed
NPK 62 11 02 199

Tembusan disampaikan kepada :

1. Rector Universitas Islam Riau di Pekanbaru.
2. Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS UIR di Pekanbaru.

TESIS

PERLINDUNGAN UPAH ATAS KELEBIHAN WAKTU KERJA BAGI
PEKERJA PEMANEN DENGAN SISTEM KERJA BASIS BORONG
PADA PT. INECDA DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

NAMA : R. MERRY MAULANA
NOMOR MAHASISWA : 181021008
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 04 Desember 2019

Dan Dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Ketua

Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M. Hum

Sekretaris

Dr. Admiral, S.H., M.H

Anggota

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

Anggota

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana

Universitas Islam Riau

Drs. Ir. Saipul Bahri, M.Ec.



ABSTRAK

Panen merupakan pekerjaan utama di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Pekerjaan panen di perusahaan perkebunan kelapa sawit pada umumnya menggunakan sistem kerja basis borong, setiap pekerja pemanen diberikan target basis dalam bentuk kilogram, pekerja yang telah melebihi target atau melakukan panen melebihi waktu kerja maka diberikan upah berupa premi. Berdasarkan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur”. Kewajiban tersebut diatur dalam Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Masalah pokok pada penelitian ini yakni : Bagaimanakah perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu ? Apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu ? Apakah upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja atas tidak terlaksananya perlindungan upah atas waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu ?. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian observasi (*observational research*), dalam mengumpulkan data penulis menggunakan alat kuisioner dan wawancara. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan dan memberikan rincian yang jelas dan sistematis terhadap pokok masalah yang diteliti. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa : (1) Pelaksanaan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu belum berjalan seperti yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. (2) Nilai premi per kilo gram yang menjadi dasar perhitungan dalam pembayaran upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu. (3) Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja atas tidak terlaksananya perlindungan upah atas waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu adalah dengan cara menuntut hak nya melalui pengaduan yang ditujukan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau agar dapat dibuatkan Penetapan kekurangan upah atas kelebihan waktu kerjanya oleh Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketengakerjaan.

Kata kunci : perlindungan upah, kelebihan waktu kerja, pemanen

ABSTRACT

Harvesting is the main occupation in oil palm plantation companies. Harvesting work in oil palm plantation companies in general uses a workbased basis, each harvest worker is given a basic target in the form of kilograms, workers who have exceeded the target or harvested beyond work time are then given a premium wage. Pursuant to Article 78 paragraph (2) of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower, Employers who employ workers / laborers over their work time must pay overtime wages. The obligation is regulated in the Ministerial Decree in question is the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number KEP. 102 / MEN / VI / 2004 concerning Overtime and Overtime Work Wages. The main problem in this study are: How is the protection of wages for excess work time for harvesting workers with a stock base work system at PT. Inecda in Indragiri Hulu Regency? What are the inhibiting factors in the implementation of wage protection for excess work time for harvesting workers with a stock base work system at PT. Inecda in Indragiri Hulu Regency? Is the effort that can be done by workers for the non-implementation of wage protection for working time for harvesting workers with a stock base work system at PT. Inecda in Indragiri Hulu Regency?. The research method in this research is observational research, in collecting the author's data using a questionnaire and interview. This research is analytical descriptive, that is, research that describes and provides clear and systematic details of the subject matter under study. The results obtained showed that: (1) Implementation of wage protection for excess work time for harvesting workers with a stock base work system at PT. Inecda in Indragiri Hulu Regency has not yet proceeded as regulated in the legislation in the field of labor. (2) The value of premiums per kilo gram which is the basis of calculation in payment of wages for excess work time for harvesting workers becomes an inhibiting factor in the implementation of wage protection for excess work time for harvesting workers with a stock base work system at PT. Inecda in Indragiri Hulu Regency. (3) Efforts that can be made by workers for non-implementation of wage protection for working time for harvesting workers with a flatbed work system at PT. Inecda in Indragiri Hulu Regency is by way of claiming its rights through complaints addressed to the Riau Province Manpower Office so that a wage shortage for excess work time can be determined by the Labor Inspectorate based on statutory provisions in the field of employment.

Keywords: wage protection, excess work time, harvesters

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullaahi Wabakarakaatuh,

Segala puji dan syukur penulis persembahkan kepada Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Inayah, Taufik dan Hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis yang berjudul “Perlindungan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja Bagi Pekerja Pemanen Dengan Sistem Kerja Basis Borong Pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu”. Penyusunan Tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat ujian pada Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Riau guna memperoleh gelar Magister Hukum.

Penulisan tesis ini tentunya tidak akan selesai dengan baik tanpa bimbingan, dukungan, do'a dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.CL., selaku rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Magister (S2) Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau yang telah memberikan kenyamanan bagi penulis dalam mengikuti kegiatan perkuliahan pada Program Magister (S2) Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

3. Bapak Dr. H. Efendi Ibnususilo, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Riau yang telah bersedia memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama perkuliahan.
4. Bapak Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat membantu penulis dalam penulisan tesis ini
5. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat membantu penulis dalam penulisan tesis ini.
6. Seluruh Dosen Program Magister (S2) Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuannya dan berbagi pengalaman kepada penulis selama perkuliahan.
7. Kepala Bagian Tata Usaha beserta seluruh staf administrasi pada Program Magister (S2) Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan kepada penulis dalam segala urusan berkenaan dengan pelaksanaan pendidikan.
8. Bapak Haerul Saleh selaku HRD dan para pekerja pemanen PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu, selaku responden yang telah membantu penulis dalam memperoleh data untuk penulisan tesis ini.

9. Bapak Asra Mohammad Diah, S.Kom, selaku plh. Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, selaku responden yang telah membantu penulis dalam memperoleh data untuk penulisan tesis ini.
10. Teristimewa buat suamiku tercinta Junaidi, SE dan anaku tersayang Radhika Gaozhan JM dan Shakeil Mauza Ramadhan JM, kedua orang tuaku H. R. M. Arsyad dan Hj. Sudarmi, kakaku Raja Enny Angraini, Adikku Raja Maulidya Agustin, ST yang telah memberikan motivasi dan pengorbanannya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, dan kepada Adikku R. Indra Putra Arda, SH dan Istri serta Keponakanku Ayis dan Asha terima kasih atas semangat yang telah diberikan.
11. Rekan-rekan seperjuangan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Angkatan XXXI atas dukungan, bantuan dan kerjasama yang telah diberikan selama mengikuti perkuliahan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
12. Semua pihak yang telah mendukung maupun membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat berbagai kekurangan, sehingga tidak menutup untuk menerima kritikan dan saran yang membangun dari pihak manapun dan pengembangan lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Akhir kata, penulis ucapkan maaf apabila terdapat hal-hal yang kurang berkenan

di dalam penyusunan tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi pembacanya terutama bagi para pihak terkait.

Wassalammu'alaikum Warahmatullaahi Wabakarakaatuh,

Penulis,

R. MERRY MAULANA



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN BIMBINGAN TESIS	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS	iii
HALAMAN TIM PENGUJI TESIS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Pokok	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penulisan.....	9
D. Kerangka Teori	11
E. Konsep Operasional	21
F. Metode Penelitian	23
BAB II TINJAUAN UMUM	29
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja dan Hubungan Kerja	29
1. Pengertian Pekerja dan Pengusaha	29
2. Hubungan kerja	30
3. Hak dan kewajiban para pihak	41

B.	Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Upah Pekerja	43
1.	Kebijakan Pengupahan	43
2.	Upah	45
C.	Tinjauan Umum Tentang Waktu Kerja dan Waktu Kerja Lembur	54
1.	Waktu Kerja	54
2.	Waktu Kerja Lembur	55
D.	Tinjauan Umum Tentang Pekerja Pemanen dengan Sistem Kerja Basis Borong	56
E.	Tinjauan Umum Tentang PT. Inecda	58
BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A.	Perlindungan Upah atas Kelebihan Waktu Kerja Bagi Pekerja Pemanen Dengan Sistem Kerja Basis Borong Pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu	60
B.	Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja Bagi Pekerja Pemanen Dengan Sistem Kerja Basis Borong Pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu	94
C.	Upaya Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Atas Tidak Terlaksananya Perlindungan Upah Atas Waktu Kerja Bagi Pekerja Pemanen Dengan Sistem Kerja Basis Borong Pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu	92

BAB IV	PENUTUP	96
	A. Kesimpulan	96
	B. Saran	97
DAFTAR KEPUSTAKAAN	99
LAMPIRAN		



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Daftar Populasi dan Sampel	25
Tabel III.1	: Tentang Surat Pengangkatan Karyawan	64
Tabel III.2	: Tentang Hak dan Kewajiban yang Diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda	67
Tabel III.3	: Tentang Waktu Kerja Normal yang Diwajibkan di PT. Inecda	70
Tabel III.4	: Jam Kerja pada PT. Inecda	72
Tabel III.5	: Tentang Persetujuan Tertulis Pekerja Untuk Kerja Lembur .	75
Tabel III.6	: Tentang Paksaan Dari Pihak Perusahaan untuk Melakukan Panen Melebihi Waktu Kerja	79
Tabel III.7	: Tentang Sanksi dari Pihak Perusahaan Untuk Melakukan Panen Melebihi Waktu Kerja	80
Tabel III.8	: Tentang Tambahan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja	82
Tabel III.9	: Tentang Tambahan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja Yang Diterima Sesuai dengan Perjanjian	86

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat diwujudkan dengan melakukan pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan.¹

Pekerja mempunyai peranan dan posisi yang sangat penting sebagai pelaku (aktor) untuk memenuhi maksud dari pembangunan. Sehingga pembangunan ketenagakerjaan diperlukan agar dapat mempertinggi mutu dan kontribusi dari pekerja tersebut sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.² Pembangunan ketenagakerjaan juga diperlukan untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya.

Perlindungan bagi pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan dan tidak adanya perlakuan diskriminasi dalam bentuk apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan harus sejalan perkembangan dunia usaha.³

¹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pusat Hubungan Masyarakat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2011, hal. 97

² Indonesia, *Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*

³ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hal. v

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sebaik mungkin agar hak-hak dasar dan perlindungan bagi tenaga kerja dan peker/buruh serta dapat menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁴

Perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan atau dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.⁵

Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja atas 3 macam yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, perlindungan berupa penghasilan yang cukup untuk pekerja dan keluarganya serta penghasilan ketika pekerja tidak mampu bekerja yang bukan disebabkan atas kemauannya.
- b. Perlindungan sosial, perlindungan tenaga kerja berupa jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁶

Dalam hubungan kerja pengusaha berada dalam posisi yang kuat secara sosial ekonomi sedangkan pekerja berada di posisi yang lemah, pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Agar tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah menciptakan keadilan sosial tercapai maka pemerintah membuat berbagai peraturan perundang-undangan yang dapat mengatasi Permasalahan di bidang ketenagakerjaan, sehingga dapat memberikan kepastian

⁴ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Op.cit*, hal. 97-98

⁵ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 97

⁶ Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti , Jakarta, 2003, ham. 61- 62

hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun buruh.⁷ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa : “tiap – tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini menekankan dua hal penting dan mendasar yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak perlindungan penghidupan yang layak merupakan hak setiap warga negara Indonesia.

Jaminan perlindungan yang diberikan meliputi kebebasan bagi kaum pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya baik secara pribadi maupun keluarganya, mencegah berkurangnya atau hilangnya penghasilan dan daya beli terutama bagi pekerja/buruh, serta perlindungan atas kehilangan pekerjaan dan penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja maupun akibat penyakit, atau karena meninggal dunia.⁸

Penghasilan yang mencapai penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana mestinya yang mencakup makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.⁹

Pekerja mengikatkan dirinya kepada pengusaha adalah agar mendapatkan upah agar dapat membiayai hidupnya beserta keluarganya, besaran upah yang diterima merupakan kebanggaan bagi pekerja itu sendiri. Sering kita jumpai

⁷ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT. RajaGrafindo Persada , Jakarta, hal. 11

⁸ Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, Jurisprudentie Volume 3 Nomor 2 Desember 2016, hal. 62

⁹ Abdussalam, Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, 2015, hal. 83

dilingkungan masyarakat ketika sudah mencapai usia berkerja dan telah menyelesaikan pendidikan, yang dipertanyakan adalah apakah sudah bekerja ? dimana ? sebagai apa ? berapa upahnya ?. Tak jarang nilai upah yang diterima akan menjadi pertimbangan bagi sebagian pekerja untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Bagi pengusaha, upah merupakan biaya dalam menjalankan usahanya. Pengusaha dalam melakukan usahanya sudah tentu bertujuan untuk mendapatkan keuntungan, dan pastinya akan berpikir untuk mendapatkan keuntungan yang besar, maka biaya yang dikeluarkan harus diperkecil.

Pemerintah melihat upah sebagai jaminan agar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya tercapai, besaran upah yang diterima pekerja dapat mendorong produktivitas pekerja dan juga dapat meningkatkan daya beli dalam masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, melalui peraturan perundang-undangan pemerintah menempuh suatu sistem kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi ketentuan tersebut masih akan diatur dalam peraturan lebih lanjut dalam bentuk peraturan pemerintah tentang perlindungan pengupahan. Dalam peraturan pemerintah ini diatur mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, ini sejalan dengan apa yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun isi undang-undang tersebut berisi ketentuan-ketentuan yang mengatur secara umum tentang upah yang beracuan pada fungsi

upah yang harus mampu menjamin keberlangsungan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya, sehingga bisa memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Pengaturan perlindungan diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, dan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kemudian bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan mencakup:¹⁰

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- i. Upah untuk pembayaran pesangon
- j. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.

Permasalahan terkait ketenagakerjaan semakin kompleks, walaupun perlindungan bagi pekerja sudah diatur didalam peraturan perundang-undangan. Salah satu permasalahan terkait hak dan kewajiban pekerja yang sering terjadi

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 108-109.

adalah upah yang diberikan atas kelebihan waktu kerja atau sering juga disebut lembur.

Dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Kewajiban tersebut diatur dalam Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004, dinyatakan : “waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah”¹¹.

Perlindungan bagi pekerja atas waktu kerja dan waktu istirahat didasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut:¹²

- a. Untuk mencegah terjadinya penurunan fisik,
- b. Untuk mencegah terjadinya kemunduran rohani dan kesusilaan,
- c. Untuk kemajuan kehidupan keluarga,

¹¹ Indonesia, Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, Pasal 1 angka 1

¹² Helena Poerwanto, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, FHUI, Jakarta, 2005, hlm. 12-13.

- d. Agar tenaga kerja dapat kesempatan menjadi manusia yang seutuhnya dan karena itu perlu diberi kesempatan pula untuk ikut berperan dan berperan di dalam kehidupan bermasyarakat yang dan berbudaya.

Perusahaan perkebunan kelapa sawit tergolong sektor pertanian yang paling banyak menyerap tenaga kerja. Berdasarkan data statistik ketenagakerjaan sektor pertanian 2018 per bulan Februari jumlah tenaga kerja untuk subsektor perkebunan di Indonesia adalah sebanyak 11.045.432 orang.¹³ Panen merupakan pekerjaan utama di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Untuk pekerja pemanen di perusahaan perkebunan kelapa sawit pada umumnya menggunakan sistem kerja basis borong, dalam artian setiap pekerja pemanen diberikan target basis dalam bentuk kilogram. Target yang diberikan harus diatur sedemikian rupa agar dapat diselesaikan oleh pekerja pemanen dalam waktu 7 (tujuh) jam kerja, oleh karena itu target yang diberikan harus disesuaikan dengan Berat Janjang Rata-rata (BJR) Kebun, BJR kebun ini berhubungan dengan umur tanaman. Atas target yang diberikan pekerja pemanen diberikan premi basis yang merupakan upah bagi pekerja tersebut, apabila pekerja pemanen mendapatkan hasil melebihi dari target basis yang ditentukan maka disebut lebih borong dan akan mendapatkan premi lebih borong.¹⁴

Melalui tirto.id, Sekretaris Jenderal Serikat Buruh Perkebunan Indonesia (Serbundo), Natar Sidabutar, mengatakan target harian seorang pekerja di perkebunan kelapa sawit harus memanen 1.200 hingga 2.000 kilogram sawit

¹³ epublikasi.pertanian.go.id/download/file/419-statistik-ketenagakerjaan-pertanian-februari-2018, diakses 26 Mei 2019

¹⁴ Unknown, *Pembayaran Upah Panen*, <https://jacq-planter.blogspot.com/2017/01/pembayaran-upah-panen.html>, diakses 26 Mei 2019

sementara idealnya seorang pekerja memanen 600 sampai paling 900 kilogram perharinya, sehingga untuk memenuhi target tersebut para pekerja memerlukan lembur. Namun hal tersebut tidak dibarengi dengan pemberlakuan upah lembur.¹⁵

Perusahaan yang menjalankan usaha dibidang perkebunan kelapa sawit yang ingin diteliti terkait perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong, yaitu PT. Inecda yang berlokasi di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Dari hasil pra survey yang dilakukan melalui wawancara kepada sdr. Haerul Saleh selaku HRD diketahui bahwa PT. Inecda merupakan perusahaan yang menjalankan usaha di bidang perkebunan kelapa sawit yang memiliki pekerja sebanyak 1.195 orang dengan pekerja pemanen sebanyak 422 orang. Dalam melakukan pekerjaannya pekerja pemanen pada PT. Inecda seringkali bekerja melebihi waktu kerja agar mendapatkan upah yang lebih untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Terhadap pekerja pemanen diberikan premi apabila hasil yang didapat melebihi target dan melakukan panen di hari libur.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan mengkaji perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan judul **“Perlindungan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja Bagi Perkerja Pemanen Dengan Sistem Kerja Basis Borong Pada PT. Inecda Di Kabupaten Indragiri Hulu”**.

¹⁵ Shintaloka Pradita Sicca, //tirto.id/nelangsa-buruh-di-kebun-sawit-cJAR, diakses 26 Mei 2019

B. Masalah Pokok

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diungkapkan di atas, terdapat beberapa permasalahan yang akan penulis analisis dan kaji pada penelitian ini. Pokok permasalahan tersebut adalah:

1. Bagaimanakah perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu ?
2. Apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu ?
3. Apakah upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja atas tidak terlaksananya perlindungan upah atas waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Untuk mengetahui hambatan dalam pelaksanaan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja atas tidak terlaksananya perlindungan upah atas waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu.

Kegunaan atau manfaat yang hendak diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yang tidak hanya bersifat teoritis namun juga bersifat praktis, yakni :

1. Kegunaan teoritis

Manfaat dari teoritis ini ditujukan untuk kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan, bagi pendidikan, hukum normatif, juga untuk kalangan akademisi, mahasiswa, maupun masyarakat umum yang akan menerima dan melaksanakannya dibidang hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian diharapkan dapat dihasilkan suatu pemikiran-pemikiran baru dalam kaitannya dengan masalah hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja terhadap pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda. Dan juga menjadi tambahan pustaka bagi siapa saja yang ingin meneliti lebih dalam mengenai permasalahan ini.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang sangat berharga bagi berbagai pihak yang terkait, khususnya tentang perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja terhadap pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda.

D. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan teori yang dibuat untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai masalah yang akan diteliti. Teori ini masih bersifat sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dengan cara meneliti dalam realitas. Kerangka teori lazimnya dipergunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial dan juga dapat dipergunakan dalam penelitian hukum sosiologis dan empiris.¹⁶

Untuk memudahkan peneliti dalam penggunaan teori-teori yang relevan dengan obyek penelitian, maka kerangka teori dibuat secara sistematis sebagai alat analisis terhadap masalah yang akan diteliti. Pertama, teori utama yang bersifat universal (*Grand Theory*). kedua, teori menengah (*Middle Theory*) yang berfungsi untuk menjelaskan masalah penelitian, penjelasan paradigma obyek yang diteliti. Ketiga, teori terapan (*Apply Theory*) untuk menjelaskan operasionalisasi teori dalam masalah yang menjadi obyek penelitian sehingga jelaslah karakteristik obyek yang diteliti itu.¹⁷

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini Teori Keadilan sebagai Teori utama (*Grand Theory*), Teori Perlindungan Hukum sebagai Teori menengah (*Middle Theory*) dan Teori Kepastian Hukum sebagai Teori terapan (*Apply Theory*).

1. Teori Keadilan

Pembicaraan tentang keadilan telah dimulai sejak Aristoteles sampai dengan saat ini. Bahkan para ahli mempunyai pandangan yang berbeda tentang esensi keadilan. Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang keadilan dari sejak

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, UI Pres, Jakarta, 1996, hal. 17

¹⁷ Saipul Bahri, *Pedoman Penulisan Tesis Program Magister Ilmu Hukum*, PPS UIR, 2018

Aristoteles sampai saat ini, disebut dengan teori keadilan. Teori keadilan dalam bahasa Inggris disebut dengan *theory of justice*, sedangkan dalam bahasa Belandanya disebut dengan *theorie van rechtvaardigheid* terdiri dari dua kata, yaitu: Teori dan Keadilan.¹⁸

Nicomachean Ethics, Politics, dan Rethoric merupakan karya Aristoteles yang memberikan pandangan tentang Keadilan. Spesifik dilihat dalam buku *Nicomachean Ethics*, buku itu seutuhnya ditujukan bagi keadilan, yang, berdasarkan filsafat hukum Aristoteles, walaupun dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”.¹⁹

Aristoteles membagi keadilan menjadi dua macam, yaitu:²⁰

- a. Hukum;
- b. Kesetaraan.

Istilah tidak adil dipakai, baik bagi orang yang melanggar hukum maupun orang yang menerima lebih dari haknya, yaitu orang-orang yang berlaku tidak jujur. Orang yang taat pada hukum dan orang yang jujur keduanya pasti adil. Sehingga yang adil berarti mereka yang benar menurut hukum dan mereka yang berlaku seimbang atau jujur. Yang tidak adil berarti mereka yang melanggar hukum atau mereka yang berlaku tidak seimbang atau tidak jujur.

Selanjutnya, Aristoteles membagi keadilan dalam dua macam keadilan, keadilan “*distributief*” dan keadilan “*commutatief*”. Keadilan *Distributief* ialah

¹⁸ Salim HS., Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Desertasi dan Tesis*, PT. RajaGrafindo Perkasa, Jakarta, 2014, hal. 25

¹⁹ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004, hal. 24.

²⁰ Salim HS, *Op.cit*, hal. 27

keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi berdasarkan prestasinya. Sedangkan Keadilan *commutatief* memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membeda-bedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan menukar barang dan jasa.²¹

Keadilan menuntut agar semua orang diperlakukan sama, jadi keadilan merupakan suatu nilai yang mewujudkan keseimbangan antara bagian-bagian dalam masyarakat, antara tujuan pribadi dan tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu wujud cita-cita hukum yang bersifat universal adalah tuntutan keadilan. Soal bagaimana menentukan apakah hukum itu adil atau tidak? Tidak tergantung atau tidak diukur dari kriteria obyektif keadilan, melainkan diukur dari apa yang oleh masyarakat dianggap adil. Untuk memahami hukum yang mencerminkan rasa keadilan masyarakat, terlebih dahulu harus dipahami makna hukum yang sesungguhnya. Menurut pandangan yang dianut dalam literatur ilmu hukum, makna hukum itu ialah mewujudkan keadilan dalam kehidupan manusia. Makna ini akan tercapai dengan dimasukkannya prinsip-prinsip keadilan dalam peraturan hidup bersama tersebut. Hukum yang dimaksud di sini adalah hukum positif yang merupakan realisasi dari prinsip-prinsip keadilan .²²

Penjabaran tentang keadilan dimulai oleh John Rawls, yang dipandang sebagai teori keadilan paling luas dan lengkap hingga saat ini. Teori Rawls juga dapat disebut berawal dari pemikiran Utilitarianisme. Teori keadilannya banyak sekali dipengaruhi pemikiran Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Hume, yang

²¹ Marwan Effendy, *Teori Hukum dari Perspektif kebijakan, perbandingan dan harmonisasi hukum pidana*, Referensi, Ciputat, 2014, hal, 76.

²² Bahder Johan Nasution, *Kajian Filosofis Tentang Hukum dan Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern* , Fakultas Hukum Universitas Jambi, Yustisia Vol. 3 No. 2 Mei – Agustus 2014, hal 125.

dikenal dengan tokoh-tokoh Utilitarianisme. Walaupun demikian, Rawls sendiri lebih sering dikelompokkan sebagai penganut Realisme Hukum.²³ Teori keadilan Rawls sangat berkaitan erat dengan teori Mills, perbedaannya adalah Mills berpendapat bahwa keadilan adalah kemanfaatan, sedangkan Rawls menyatakan keadilan sebagai kesetaraan.²⁴ John Rawls berpandangan bahwa diperlukan adanya keseimbangan antara kepentingan yang bersifat pribadi dan kepentingan yang bersifat bersama. Bagaimana ukuran daripada keseimbangan itu harus diberikan, hal itulah yang dikatakan sebagai keadilan. Keadilan merupakan nilai yang tidak bisa ditawar-tawar karena hanya dengan keadilanlah ada jaminan stabilitas hidup manusia.²⁵ Agar tidak terjadi beradu kepentingan yang bersifat pribadi dan kepentingan yang bersifat bersama itu, diperlukan adanya aturan-aturan. Di sinilah diperlukan hukum sebagai wasitnya. Pada masyarakat yang telah maju, hukum baru akan ditaati apabila ia mampu meletakkan prinsip-prinsip keadilan.²⁶ Menurut Rawls, perlu diingat bahwa konsepsi umum tentang keadilan sebagai *fairness* mensyaratkan bahwa semua nilai sosial primer didistribusikan secara adil kecuali jika distribusi yang tidak adil justru menguntungkan semua orang.²⁷

2. Teori Perlindungan Hukum

Istilah teori perlindungan hukum dikutip oleh Fitzgerald dari Salmond bahwa hukum bertujuan menggabungkan dan mengkoordinasikan berbagai

²³ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia, Bandung, 2006, hal. 4.

²⁴ Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan (Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung, 2006, hal. 50

²⁵ *Ibid.* hal. 51

²⁶ *Ibid.*

²⁷ John Rawls, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, hal. 182

kepentingan yang terdapat dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.²⁸

Menurut Setiono, perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk mengayomi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²⁹

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda, disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming* dan dalam bahasa Jerman disebut dengan *theorie der*

²⁸ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53

²⁹ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hal. 3

rechtliche schutz, secara gramatikal, perlindungan adalah tempat berlindung, atau hal perbuatan memperlindungi.³⁰

Teori Perlindungan hukum merupakan teori yang berkaitan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Roscoe Pound dalam Salim HS dan Earlies Septiana Nurbani, menjelaskan bahwa hukum alat rakayasa sosial (*law as tool of social enggining*). Kepentingan manusia, adalah suatu tuntutan yang melindungi dan dipenuhi manusia dalam bidang hukum.³¹

Soetjipto Rahardjo menyebutkan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya disebutkan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.³²

Ada 2 (dua) macam Perlindungan hukum untuk rakyat Indonesia menurut Philipus M. Hadjon, yakni:³³

- a. Perlindungan hukum preventif. Pada perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang

³⁰ Muhammad Tahir Azhari, *Negara Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hal. 93 sebagaimana dikutip dalam Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, hal. 36

³¹ Salim HS dan Earlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Desertasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.259, sebagaimana dikutip dalam Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, hal. 36

³² Soetjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1983, hal. 121

³³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, Hal. 1

defenitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada deskresi.

- b. Perlindungan hukum represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Pemerintah memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan peraturan perundang-undangan telah diatur bentuk perlindungan yang diberikan pada masyarakat yang mempunyai posisi lemah, biasanya berupa perlindungan terhadap hak-hak masyarakat itu

sendiri dari kesewenangan pihak-pihak lain. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan yang ditujukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran serta memberikan rambu atau batasan dalam hubungan industrial.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah (a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, (b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah, (c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, (d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Oleh sebab itu pengusaha wajib mentaati peraturan perundang-undangan terkait perlindungan tenaga kerja dengan melaksanakan sesuai dengan apa yang sudah diatur didalamnya.

3. Teori Kepastian Hukum

Dalam perspektif positivisme hukum, hukum bertujuan untuk menciptakan ketertiban masyarakat, yang harus ditunjang dengan kepastian hukum sebagai norma yang steril dari moral dan etika. Hukum dimaknai sebagai sebuah pedoman yang dapat memberikan kepastian hukum kepada masyarakat, dan untuk dapat menetapkan suatu peraturan yang umum dan pasti, rasa keadilan masyarakat sedikit banyak harus dikorbankan, hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan kepastian hukum. Keadilan dalam perspektif yuridis formil harus didasarkan oleh

ketentuan hukum yang berlaku, bukan berdasarkan keadilan diluar ketentuan hukum, hal ini dirasa penting untuk mencapai kepastian hukum.³⁴

Kepastian memiliki arti ketentuan atau ketetapan. Adapun kata kepastian jika digabungkan dengan kata hukum menjadi kepastian hukum, yang mengandung arti perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara.³⁵

Menurut Sudikno Mertokusumo, Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang. *Ubi jus incertum, ibi jus nullum* (di mana tiada kepastian hukum, di situ tidak ada hukum).³⁶

Mengenai kepastian hukum, Van Apeldoorn, mengemukakan dua aspek dalam kepastian hukum, yakni *pertama*, kepastian hukum berarti dapat ditentukan hukum apa yang berlaku untuk masalah-masalah yang konkret untuk mendapatkan hukum yang dapat diprediksi (*predictability*), *kedua*, kepastian hukum berarti perlindungan hukum, dalam hal ini para pihak yang bersengketa dapat dihindarkan dari kesewenangan penghakiman.³⁷

³⁴ Teguh Prasetyo, Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermatabat*, PT. RajaGrafindo Persada, Depok, 2017, hal. 106-107

³⁵ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, Sinar Grafika, Jakarta Timur, 2019, hal. 115

³⁶ Salim Hs, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 24

³⁷ *Op.cit.*, hal. 107

Jan Michel Otto mendefinisikan kepastian hukum sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu, yakni:³⁸

- a) Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara;
- b) Instansi-instansi penguasa (pemerintahan) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya;
- c) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut;
- d) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum, dan;
- e) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengharapkan ditetapkannya hukum dalam hal terjadinya peristiwa konkrit (*sick*). Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan *justisibele* terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum, dengan itu akan tercapainya tujuan hukum yang lain, yaitu ketertiban masyarakat. Penegakan hukum harus memberi manfaat pada masyarakat, disamping bertujuan

³⁸ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, PT. Revika Aditama, Bandung, 2006, hal. 85

menciptakan keadilan. Tujuan hukum tersebut, adalah menjadi tujuan dan isi dari suatu negara hukum modern, termasuk indonesia sebagai suatu negara hukum modern, memiliki tujuan hukum yang menciptakan keadilan, kepastian hukum dan memberikan kesejahteraan bagi rakyat.³⁹

Untuk mewujudkan keteraturan dalam pelaksanaan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja, maka dibuatlah aturan khusus mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yang dituangkan dalam Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur sebagai Peraturan pelaksanaan dari Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan tersebut, pengusaha yang mempekerjakan pekerjaannya melebihi waktu kerja wajib memenuhi persyaratan, yakni:

- a. Ada persetujuan dari pekerja
- b. Tidak lebih dari 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari.

Peraturan diatas juga mewajibkan kepada pengusaha untuk mmebayar upah atas kelebihan waktu kerja Pekerja tersebut.

E. Konsep Operasional

Dalam penelitian hukum kerangka konsepsional diperoleh dari peraturan perundang-undangan atau melalui usaha untuk membentuk pengertian-pengertian hukum. Apabila kerangka konsepsional tersebut diambil dari peraturan

³⁹ Marwan Effendy, *Op.Cit*, 2014, hal. 58

perundang-undangan tertentu maka biasanya kerangka konseptual tersebut sekaligus merumuskan definisi-definisi tertentu, yang dapat dijadikan pedoman operasional di dalam proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan konstruksi data.⁴⁰ Untuk menghindari kesulitan dan memudahkan pemahaman dalam penelitian ini, maka perlu diberikan definisi operasional dalam penelitian ini.

Adapun definisi operasional judul penelitian yang diangkat adalah sebagai berikut :

1. Upah

Upah 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 atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴¹

2. Kelebihan Waktu Kerja

Kelebihan waktu kerja atau waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.⁴²

⁴⁰ Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hal. 80

⁴¹ Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Op.cit*, hal. 7

⁴² Indonesia, Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, Pasal 1 angka 1

3. Pekerja Pemanen

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴³ Menurut Pardamean, panen merupakan memotong, mengumpulkan dan mengangkut tandan matang ke pabrik.⁴⁴ Sehingga pekerja pemanen yang dimaksudkan disini adalah orang yang melakukan aktivitas panen dengan menerima upah.

4. Sistem Kerja Basis Borong

Sistem kerja basis borong merupakan sistem kerja pada setiap pekerja panen dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan basis atau jumlah tandan yang ditetapkan bagi pemanen dalam waktu 7 jam kerja untuk setiap tahun tanam dapat diselesaikan dengan mencapai jumlah kilogram tertentu. Oleh karena itu, borong tandan harus langsung berhubungan dengan BJR (Berat Janjang Rata-rata) kebun dan BJR kebun langsung berhubungan dengan umur tanaman.⁴⁵

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada hakekatnya merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan yang benar melalui langkah-langkah tertentu dengan sistematis.⁴⁶

⁴³ *Ibid*, Pasal 1 Butir 3

⁴⁴ Muhammad Sapruwan, *Analisis Sistem Penggajian Karyawan Panen di Perkebunan Kelapa Sawit*, Jurnal Citra Widya Edukasi Vol X No. 1 April 2018, https://journal.cwe.ac.id/index.php/jurnal_citrawidyaedukasi/article/download/19/14/

⁴⁵ Unknown, *Pembayaran Upah Panen*, <https://jacq-planter.blogspot.com/2017/01/pembayaran-upah-panen.html>, diakses 26 Mei 2019

⁴⁶ Saipul Bahri, *op.cit*, hal. 9

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian observasi (*observational research*), karena dalam mengumpulkan data penulis melakukan survey lapangan untuk mengumpulkan data sekunder yang didapat langsung dari PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan dan memberikan rincian yang jelas dan sistematis terhadap pokok masalah yang diteliti.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini mengenai Perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dikonsentrasikan di PT. Inecda yang berada di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Mengingat perusahaan ini bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah pekerja panen pada PT. Inecda. Untuk mewujudkan kerepresentatifan data penelitian ini maka yang dijadikan populasi adalah :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau 1 orang
- b. Pimpinan PT. Inecda 1 orang
- c. Pekerja Pemanen PT. Inecda 422 orang

Dikarenakan populasi yang sangat banyak, maka penulis mengambil sampel 10% dari jumlah populasi, yaitu 43 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 1 orang Pimpinan PT. Inecda dengan teknik sensus, yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, dan 41 orang Pekerja pemanen PT. Inecda, menggunakan teknik random sampling dengan teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maksud dari digunakannya teknik ini agar diperoleh subyek-subyek yang ditunjuk sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi pertimbangan dalam penentuan sampel adalah :

- a. Pekerja pemanen dengan status hubungan kerja pekerja tetap
- b. Pekerja panen yang bekerja melebihi waktu kerja
- c. Pekerjaan yang dilakukan di waktu yang melebihi waktu kerja adalah memanen.

Sampel yang sudah terpilih akan dijadikan responden dalam penelitian ini, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.1

Daftar Polulasi dan Responden

No.	Populasi	Responden	Sampel	Persentase (%)	Keterangan
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	1 Orang	-	100%	Sensus
2.	Pimpinan PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu	1 Orang	-	100%	Sensus

3.	Pekerja Pemanen PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu	422 Orang	41	10%	-
----	--	-----------	----	-----	---

Sumber : Data lapangan setelah diolah April 2019

5. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a) Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau sampel yakni Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Pimpinan PT. Inecda dan Pekerja Pemanen.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang mendukung dengan pokok permasalahan yang dibahas. Disamping buku juga dapat berupa bahan kepustakaan. Data sekunder ini terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum antara lain :
 - 1) Bahan hukum primer, merupakan bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak Terkodifikasi, yurisprudensi. Data dari pemerintah yang berupa dokumen-dokumen tertulis yang bersumber pada perundang-undangan, diantaranya :
 - a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - b) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

- 2) Bahan hukum sekunder, merupakan bahan hukum mempunyai berfungsi sebagai penjelas dari bahan hukum primer, yaitu karya ilmiah dari para sarjana.
- 3) Bahan hukum tersier, bahan yang memberikan informasi tentang hukum primer dan tersier.

6. Alat pengumpul data

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

- a. Kuisisioner, yaitu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden atau sampel. Kuisisioner ini ditujukan untuk pekerja pemanen PT. Inecda Indragiri Hulu.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan Pimpinan PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.

7. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan cara pengumpulan data dari kuisisioner dan wawancara, kemudian diolah dan disajikan dengan cara membandingkan antara data lapangan dengan pendapat para ahli atau dengan peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar yuridis dalam penelitian ini.

8. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan adalah dengan cara menggunakan metode induktif yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus kepada hal yang bersifat umum. Yang dimaksud dengan hal-hal yang bersifat khusus adalah hasil kuisioner dan wawancara dengan responden terkait permasalahan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu. Sedangkan hal-hal yang bersifat umum adalah ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai upah atas kelebihan waktu kerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja dan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pekerja dan Pengusaha

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹ Makna dari pengertian pekerja pada pasal tersebut sangat luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.²

Pengertian pekerja diperluas dalam hal kepentingan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, yang termasuk dalam kategori pekerja adalah :

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika memborong adalah perusahaan;
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.³

Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diketahui yang dimaksud dengan pengusaha adalah:⁴

¹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Op.cit*, hal. 3

² Lalu Husni, *Op.cit*, hal. 35

³ *Ibid.*

⁴ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Op.cit*, hal. 4

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

2. Hubungan kerja

Beberapa defenisi dari hubungan kerja yang dirangkum oleh Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, yakni :

- a) 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.
- b) Hubungan kerja adalah hubungan ynag terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.
- c) 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”.⁵

⁵ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group (Divisi Kencana), Jakarta Timur, 2019, hal. 68

Dengan demikian hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai :

- a) Pembuatan perjanjian kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja).
- b) Kewajiban pekerja (yaitu melakukan pekerjaan).
- c) Kewajiban pengusaha.
- d) Berakhirnya hubungan kerja.
- e) Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.⁶

a. Perjanjian Kerja

Pasal 1610a KUHPerdara, disebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Jika dilihat dari pengertian tersebut maka hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi memberikan perintah kepada pekerja yang berada diposisi lebih rendah untuk melaksanakan suatu perkerjaan. Adanya perintah merupakan ciri khas dari perjanjian kerja dan membedakannya dengan perjanjian yang lainnya.⁷

Perjanjian kerja, menurut Imam Soepomo, adalah suatu perjanjian antara pihak pertama yakni buruh mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah

⁶ *Ibid*

⁷ Lalu Husni, *Op.cit*, hal. 54-55

dari pihak kedua yakni majikan, majikan tersebut juga mengikat diri untuk mempekerjakan buruh dan membayar upahnya.⁸

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari pengertian – pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja harus memiliki unsur :

- 1) Adanya pekerjaan
- 2) Adanya Perintah
- 3) Adanya Upah

Perjanjian kerja pada prinsipnya harus dibuat secara tertulis, namun mengingat kemajemukan masyarakat di Indonesia, maka perjanjian kerja dimungkinkan dilakukan secara lisan.

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan hal ini juga di atur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni dasar dari perjanjian kerja adalah :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

⁸ Abdussalam, Adri Desasfuryanto, *Op.cit*, PTIK, Jakarta, 2015, hal. 45

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹

Kesepakatan dimaksudkan pengusaha bersedia untuk mempekerjakan pekerja atas suatu pekerjaan tertentu dan pekerja juga menerima untuk dipekerjakan dengan upah yang sudah disepakati. Kemampuan atau kecakapan adalah mampu atau cakap menurut hukum untuk mengadakan perjanjian, untuk pekerja anak penandatanganan perjanjian kerjanya diwakili oleh orang tua atau walinya.¹⁰ Dalam perjanjian kerja tentu saja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, karena salah satu unsur dari perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan, yang mana pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat serta peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja dapat dibatalkan apabila syarat sah dari suatu perjanjian kerja yang berupa kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum tidak terpenuhi, kemudian apabila syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, berdasarkan pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sekurang-kurangnya memuat:¹¹

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pusat Hubungan Masyarakat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2011, hal. 26

¹⁰ *Ibid*, hal. 117

¹¹ *Ibid*, hal. 26-27

- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) Tempat pekerjaan;
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diketahui bahwa perjanjian kerja terbagi atas 2 jenis, yakni:¹²

- a) Perjanjian kerja waktu tertentu
- b) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, yang harus memenuhi syarat sebagai berikut:¹³

- a) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- b) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu; atau tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi hal tersebut, maka perjanjian waktu kerja tertentu batal demi hukum dan dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹⁴

¹² Ibid, hal. 27

¹³ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *op.cit*, hal. 71

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:¹⁵

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang diadakan berdasarkan jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, wajib memberitahunya kepada pekerja secara tertulis paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.¹⁶

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:¹⁷

- a) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun
- b) Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- c) Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
- d) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah.¹⁸

Jika terjadi peralihan hak atas perusahaan, maka segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha yang baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Namun demikian jika pengusaha meninggal dunia, ahli waris dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja/buruh.¹⁹

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Jika perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang harus memuat sekurang-kurangnya:²⁰

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid*, hal. 72

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*

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

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis, setidaknya tidaknya memuat hal-hal sebagai berikut:²¹

- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c) Jabatan dan jenis pekerjaan;
- d) Tempat pekerjaan;
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g) Mulai dan waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

b. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan wajib dibuat oleh pengusaha apabila memiliki tenaga kerja minimal 10 (sepuluh) orang. Tujuan dibuatnya peraturan perusahaan yaitu

²¹ *Ibid.*

memberikan kepastian atas hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam menjalankan hubungan kerja.

Dalam pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.²²

Peraturan perusahaan diatur pada pasal 108 sampai dengan pasal 115 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diketahui bahwa dalam membuat peraturan perusahaan pengusaha harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari pekerjanya yang diberikan oleh perwakilan pekerja atau serikat pekerja/buruh. Peraturan perusahaan tersebut sekurangnya berisi :

- a) Hak dan kewajiban pengusaha;
- b) Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c) Syarat kerja;
- d) Tata tertib perusahaan; dan
- e) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Agar adanya perlindungan bagi pekerja, maka pemerintah mewajibkan pengusaha untuk menyampaikan peraturan perusahaan tersebut kepada instansi terkait ketenagakerjaan agar mendapatkan pengesahan. Pengusaha juga berkewajiban untuk mensosialisasikan isi dari peraturan perusahaan tersebut agar pekerja mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Peraturan

²² Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pusat Hubungan Masyarakat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2011, hal. 6

perusahaan berlaku selama 2 (dua) tahun dan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

c. Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pekerja/buruh yang terikat dalam Perjanjian Kerja Bersama adalah :

- a) Pekerja/buruh yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan;
- b) Pekerja/buruh yang menjadi anggota baru serikat pekerja/serikat buruh;
- c) Pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut meskipun tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- d) Pekerja/buruh yang baru masuk menjadi pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.²³

Apabila dalam perusahaan terdapat serikat pekerja/buruh mengajukan permintaan secara tertulis kepada pengusaha untuk merundingkan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha tersebut harus melayaninya sepanjang serikat pekerja/serikat buruh tersebut telah tercatat pada dinas yang bertanggung jawab di

²³ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *op.cit*, hal. 93-94

bidang ketenagakerjaan dan memenuhi syarat dalam pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja bersama ini dimaksudkan agar terciptanya kepastian hukum dalam segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Pada perusahaan yang sudah membuat perjanjian kerja bersama, maka tidak diwajibkan baginya untuk membuat peraturan perusahaan. Perjanjian kerja bersama ini juga berlaku selama 2 (dua) tahun dan juga wajib mendapatkan pengesahan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Campur tangan pemerintah dalam mengesahkan perjanjian kerja bersama ditujukan agar hak-hak normatif dari pekerja terpenuhi. Adapun isi dari perjanjian kerja bersama setidaknya memuat hal-hal sebagai berikut :

- a) Hak dan kewajiban pengusaha;
- b) Hak dan kewajiban serikat pekerja /serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- d) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja bersama terutama terkait hak pekerja sebaiknya tidak lagi memuat hak-hak pekerja yang sudah tertulis dalam peraturan perundang-undangan.

Hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan, apabila hal itu terjadi maka perjanjian kerja bersama tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah apa yang diatur oleh peraturan perundang-undangan.

Apabila sudah berlaku perjanjian kerja bersama di suatu perusahaan, maka hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, jika hal itu terjadi maka yang berlaku adalah hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.

3. Hak dan kewajiban para pihak

Pekerja maupun pengusaha dalam perjanjian kerja masing-masing memiliki hak dan kewajiban. Kewajiban dari pekerja merupakan hak dari pengusaha, sebaliknya hak dari pekerja merupakan kewajiban dari pengusaha.

Menurut Basani Situmorang dan Tim dalam Kosmpedium Hukum tentang Hukum Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa macam-macam hak pekerja, yaitu:²⁴

- a) Hak atas pekerjaan
- b) Hak atas upah yang adil
- c) Hak untuk berserikat dan berkumpul
- d) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan
- e) Hak untuk diproses hukum secara sah
- f) Hak untuk diperlakukan secara sama
- g) Hak atas rahasia pribadi
- h) Hak atas kebebasan suara hati

Adapun kewajiban utama dari pekerja menurut Imam Soepomo adalah sebagai berikut:²⁵

²⁴ Yohana Arie Jelita Kurniati, *Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sedau*, Jurnal Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016 hal. 4

²⁵ Iftida Yasar, *Menyusun Perjanjian Kerja Bersama*, PPP Manajemen, Jakarta Pusat, 2010, hal. 10

- a) Melakukan pekerjaan, pekerja harus melakukan pekerjaan yang sudah diperjanjikan dan tidak boleh digantikan oleh orang lain.
- b) Perintah Majikan, pekerja dalam melakukan pekerjaannya harus mentaati perintah pengusaha atau orang lain atas nama pengusaha untuk kelancaran usaha.
- c) Membayar ganti rugi, ganti rugi dan denda menjadi kewajiban pekerja apabila pekerja melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan.²⁶

Menurut Yasar, kewajiban pekerja antara lain :

- a) Setiap pekerja wajib mengisi presentasi (data kehadiran);
- b) Pekerja wajib datang tepat waktu dan tetap berada di tempat kerjanya selama jam-jam kerja dan tidak diperbolehkan meninggalkan tempat kerja kecuali adanya izin dari perusahaan;
- c) Pekerja harus melakukan tugas maupun perintah dari perusahaan dengan sebaik-baiknya;
- d) Pekerja hanya boleh menggunakan barang-barang milik perusahaan untuk kepentingan tugas perusahaan dan tidak boleh memindahkan barang-barang milik perusahaan dari tempat kerja pekerja yang bersangkutan atau dari lingkungan perusahaan tanpa izin
- e) Pekerja harus tidak boleh membocorkan rahasia perusahaan seperti dokumen rahasia penting dan aset milik perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka

²⁶ Zainal Asikin dkk, *Op.Cit*, hal. 80-84

semua dokumen rahasia penting, aset dan inventaris milik perusahaan harus dikembalikan ke perusahaan.

Sedangkan kewajiban dari pengusaha adalah:²⁷

- a) Membayar upah pekerja, membayar upah pekerja merupakan kewajiban utama pengusaha yang harus dilaksanakan tepat waktu.
- b) Memberikan waktu istirahat, waktu istirahat wajib diberikan pengusaha kepada pekerja untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan.
- c) Mengurus perawatan dan pengobatan, kewajiban ini berupa jaminan sosial tenaga kerja.
- d) Memberikan surat keterangan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, surat keterangan ini juga diberikan meskipun pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh pekerja mengundurkan diri, pengusaha wajib memberikan surat keterangan karena sangat pentingnya artinya bagi pekerja dalam mencari pekerjaan yang baru agar dapat diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Upah Pekerja

1. Kebijakan Pengupahan

Pekerja, pengusaha dan pemerintah melihat upah dari sudut pandang yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pekerja melihat upah sebagai pendapatan untuk membiayai kebutuhan hidupnya serta keluatganya, sedangkan

²⁷ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 62-64

pengusaha melihat upah sebagai biaya dalam menjalankan usahanya, sementara pemerintah melihat upah sebagai jaminan agar terpenuhinya kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarga, produktivitas yang meningkat serta daya beli masyarakat akan meningkat.

Berdasarkan pandangan yang berbeda dari pekerja, pengusaha dan pemerintah melihat upah, serta dalam hal mendukung pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual diperlukan pembangunan ketenagakerjaan agar perlindungan bagi pekerja dan keluarganya meningkat.

Pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerja, dan dilain sisi pemerintah juga harus mendorong investasi, maka dari itu pemerintah membuat suatu kebijakan tentang pengupahan secara menyeluruh. Bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:²⁸

- a) Upah minimum;
- b) Upah kerja lembur;
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d) Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h) Struktur dan skala pengupahan yang proposional;

²⁸ Asri Wijayanti, *Loc.cit.*

- i) Upah untuk pembayaran pesangon;
- j) Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.

2. Upah

a. Pengertian Upah

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan “Upah 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 atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.²⁹

Pengertian upah menurut G. Reynold sebagaimana yang disimpulkan oleh Imam Soepomo, bahwa Upah bagi majikan merupakan biaya produksi yang harus dibuat serendah-rendahnya agar mendapatkan keuntungan yang tinggi, bagi organisasi buruh upah merupakan obyek yang harus diperhatikan untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan, sedangkan bagi buruh upah merupakan sejumlah uang yang diterima nya sehingga ia dapat memeneuhi kebutuhan hidupnya

Upah dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yang dapat dilihat sebagai berikut.³⁰

²⁹ Lalu Husni, *Op.cit*, hal. 150

³⁰ Zainal Asikin dkk, *op.cit*, hal. 89-90

- 1) Upah Nominal, upah yang diberikan secara tunai kepada pekerja yang berhak sebagai bayaran atas pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- 2) Upah nyata, upah yang nyata yang harus diterima oleh pekerja yang berhak, upah ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang tergantung pada besar kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- 3) Upah hidup, upah yang relatif mencukupi kebutuhan hidup dari pekerja dan keluarganya, misalnya pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.
- 4) Upah minimum, upah minimal yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah ini ditetapkan oleh pemerintah.
- 5) Upah wajar, upah yang dianggap wajar oleh pekerja dan pengusaha sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

Dalam hal cara pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja atau yang sering juga disebut sistem pemberian upah, ada beberapa macam, yaitu:³¹

- 1) Sistem upah jangka waktu, yakni sistem pemberian upah berdasarkan jangka waktu, misalnya : harian, mingguan atau bulanan.
- 2) Sistem upah potongan, yakni sistem pemberian upah sebagai pengganti sistem upah jangka waktu apabila hasil yang didapat tidak memuaskan. Namun sistem pemberian upah ini hanya dapat diberikan apabila hasil dari pekerjaan dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya : banyaknya, beratnya dan sebagainya. Sistem upah potongan memiliki manfaat dan

³¹ *Ibid*, hal. 91-93

juga keburukan, adapun manfaatnya adalah : a. Mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat, b. Meningkatnya produktivitas, c. Penggunaan alat-alat produksi secara intensif. Sedangkan keburukan dari sistem ini adalah : a. Pekerja bekerja secara berlebihan, b. Kesehatan dan keselamatan pekerja kurang dijaga oleh pekerja, c. Kadang-kadang pekerja kurang teliti dalam bekerja karena umumnya hanya mengejar jumlah potongan, d. Upah tidak tetap tergantung jumlah potongan yang dihasilkan. Sehingga untuk menutup keburukan dari sistem ini, makas diciptakanlah sistem upah gabungan, yakni gabungan antara upah minimum dalam sehari dengan jumlah minimum dari pekerjaan dalam sehari.

- 3) Sistem upah kemufakatan, yakni sejumlah upah diberikan kepada kelompok tertentu yang kemudian akan dibagikan kepada anggotanya.
- 4) Sistem skala upah berubah, yakni upah yang berdasarkan harga penjualan produksi di pasaran. Apabila harga naik, maka upah naik, dan apabila harga turun maka upah juga turun.
- 5) Sistem upah indeks, yaitu upah yang didasarkan indeks kebutuhan hidup. Upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya kebutuhan hidup.
- 6) Sistem pembagian keuntungan, yakni bonus yang diberikan perusahaan jika mendapatkan keuntungan pada akhir tahun.

Pemerintah melalui Gubernur menetapkan upah minimum yang merupakan batas upah paling bawah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja untuk melindungi pekerja dalam pemenuhan hidup layak atau biasa disebut sebagai jaring pengaman. Dan upah minimum ini hanya diberlakukan bagi

pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun. Dalam hal penetapan upah minimum, mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Penetapan upah minimum selain berdasarkan kebutuhan hidup layak juga memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, sehingga upah minimum dapat terbagi atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

b. Upah kerja

Pekerja berhak menerima upah dan pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja apabila adanya hubungan kerja, hak atas upah bagi pekerja dan kewajiban membayar upah tersebut akan hilang ketika hubungan kerja sudah putus.

Ketentuan mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Diketahui bahwa pekerja berhak untuk menerima penghasilan yang layak, Pengusaha boleh tidak membayar upah kepada pekerja jika pekerja tidak melakukan pekerjaannya, namun pengusaha wajib membayar kepada pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya dikarenakan:

- 1) Sakit sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan. Sakit yang dimaksud disini adalah sakit menurut keterangan dari dokter. Upah yang dibayarkan jika pekerja sakit ditentukan sebagai berikut:³²
 - a. Untuk 4 (empat) bulan pertama dibayarkan 100% (seratus persen) dari upah
 - b. Untuk 4 (empat) bulan kedua dibayarkan 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah
 - c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga dibayarkan 50% (lima puluh persen) dari upah
 - d. Untuk bulan selanjutnya dibayarkan 25% (dua puluh lima persen) dari upah
- 2) Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua pada saat haid sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan
- 3) Menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istrinya melahirkan atau keguguran kandungan, meninggal dunianya suami/istri/ anak/menantu/orang tua/mertua/anggota keluarga dalam satu rumah.³³
- 4) Menjalankan kewajiban terhadap negara. Dalam hal ini pengusaha wajib membayar upah apabila negara tidak membayar upah kepada pekerja yang melaksanakan kewajiban terhadap negara, jika negara membayar upah

³² Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pusat Hubungan Masyarakat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2011, hal. 46

³³ Ibid, hal. 47

lebih kecil dari upah yang biasa diterima pekerja maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.³⁴

- 5) Menjalankan ibadah sesuai perintah agamanya
- 6) Pengusaha tidak mempekerjakan pekerja padahal pekerja bersedia bekerja sesuai yang diperjanjikan walaupun ada kesalahan yang dilakukan pekerja maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha
- 7) Melaksanakan hak istirahat
- 8) Melaksanakan tugas sebagai serikat pekerja/serikat buruh yang sudah disetujui oleh pengusaha
- 9) Melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Hal diatas pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Upah dapat terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap. Jika upah yang diberikan kepada pekerja terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka jumlah upah pokok tidak boleh kurang dari 75% (tujuh puluh lima persen) dari penjumlahan upah pokok dan tunjangan tetap.

Pekerja dapat dikenakan denda apabila melakukan pelanggaran yang disengaja atau atas kelalaiannya, sebaliknya pengusaha juga dapat dikenakan denda apabila sengaja atau lalai dalam membayar upah sehingga mengakibatkan pekerja terlambat menerima upah.

Pengaturan upah secara menyeluruh agar meningkatnya kesejahteraan pekerja dengan tercapainya upah layak, produktivitas pekerja meningkat dan

³⁴ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *op.cit*, hal. 90

meningkatnya daya beli masyarakat yang harus sejalan dengan perkembangan dunia usaha maka pemerintah memberikan perlindungan dalam bentuk Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

c. Upah kerja lembur

Dalam pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Upah kerja lembur diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dapat diketahui bahwa:³⁵

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur,
- 2) Memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya, hal ini ditujukan untuk mencegah berkurangnya konsentrasi pekerja dalam melakukan pekerjaan sehingga mengurangi resiko kerja.
- 3) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. Hal ini ditujukan agar pekerja dalam melakukan pekerjaan di waktu kerja lembur

³⁵ Indonesia, Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, Pasal 7

tetap dalam kondisi sehat. Makanan dan minuman tersebut tidak dapat digantikan dengan uang.

Upah kerja lembur tidak diberikan kepada pekerja yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu yang mana memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dana, pengendali jalannya perusahaan, karena jabatan tersebut waktu kerjanya tidak dapat dibatasi serta mendapat upah lebih yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah lembur dihitung berdasarkan upah bulanan, untuk upah perjam dihitung dengan cara upah sebulan dikali $1/173$ (satu per seratus tujuh puluh tiga).

Adapun upah yang dijadikan dasar dalam menghitung upah kerja lembur adalah:³⁶

- 1) 100% (seratus persen) dari upah, apabila upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
- 2) 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah, apabila upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap dan penjumlahan dari upah pokok dan tunjangan tetap tidak mencapai 75% (tujuh puluh lima persen) dari total upah keseluruhan.

Cara perhitungan upah kerja lembur, yaitu:³⁷

³⁶ Indonesia, Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, Pasal 10

³⁷ Indonesia, Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, Pasal 11

- 1) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja, maka : jam kerja lembur pertama dibayar upah 1,5 (satu setengah) dikali upah sejam, untuk setiap jam lembur berikutnya dibayar upah 2 (dua) dikali upah sejam.
- 2) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu, maka :
 - a) 7 (tujuh) jam pertama dibayar upah 2 (dua) dikali upah sejam, Jam ke-8 (delapan) dibayar upah 3 (tiga) kali upah sejam, Jam ke-9 (sembilan) dan 10 (sepuluh) dibayar upah 4 (empat) kali upah sejam.
 - b) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek maka 5 (lima) jam pertama dibayar upah 2 (dua) dikali upah sejam, jam ke 6 (enam) dibayar upah 3 (tiga) kali upah sejam dan jam ke- 7 (tujuh) dan 8 (delapan) dibayar upah 4 (empat) dikali upah sejam.
- 3) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu, maka : untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam ke- 9 (sembilan) dibayar upah 3 (tiga) kali upah sejam, jam ke- 10 (sepuluh) dan 11 (sebelas) dibayar upah 4 (empat) dikali upah sejam.

Perusahaan yang sudah melaksanakan perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25

Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, maka perhitungan tersebut dapat diberlakukan.

Dalam pelaksanaannya apabila terjadi perbedaan pendapat mengenai perhitungan nilai upah lembur, maka upah kerja lembur ditetapkan oleh pemerintah melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan.

C. Tinjauan Umum Tentang Waktu Kerja dan Waktu Kerja Lembur

1. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Buruh/Pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat.³⁸

Sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 77 Ayat (1) bahwa “ Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja “ dan pada Ayat (2) bahwa “Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi : *a.* 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh jam) 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau *b.* 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh jam) 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam Pasal 77 ayat (3) dinyatakan bahwa “Ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha dan pekerjaan tertentu. Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas

³⁸ *Ibid*, hal. 46-47.

pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.³⁹

2. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.⁴⁰

Untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan pengusaha, maka diperbolehkan pengusaha mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja sebagaimana diatur dalam pasal 77 ayat (2), dengan syarat :

- a) Mendapatkan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan,
- b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja mempunyai kewajiban untuk membayar upah lembur kepada pekerja yang bersangkutan.

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan

³⁹ Indonesia, *Op.cit*, hal. 38

⁴⁰ Indonesia, Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, Pasal 1 angka 1

yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.⁴¹

D. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Pemanen dengan Sistem Kerja Basis Borong

Di perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, panen merupakan pekerjaan utama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Panen adalah pemungutan (pemetikan) hasil sawah atau ladang.⁴² Menurut Pardamean, panen merupakan aktivitas memotong, mengumpulkan dan mengangkut tandan matang ke pabrik.⁴³ Sedangkan pengertian pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi disimpulkan pekerja pemanen adalah orang yang melakukan aktivitas panen dengan menerima upah.

Tugas utama pemanen adalah memanen buah kelapa sawit yang sudah masak dari pohonnya, teknisnya mengegrek/menjatuhkan/mengambil buah sawit dan membawanya ketempat pengumpulan buah atau biasa disebut TPH (Tempat Pengumpulan Hasil) yang biasanya terletak di tepi jalan, dan nanti akan dimuat oleh tukang muat.⁴⁴

Sebelum melakukan aktivitas memanen buah kelapa sawit pekerja pemanen diwajibkan berkumpul untuk diberikan pengarahan yang diberikan oleh

⁴¹ *Ibid*, Pasal 78 Ayat (1)

⁴² <https://kbbi.web.id/panen>, diakses 29 Juli 2019

⁴³ Muhammad Sapruwan, *loc.cit*

⁴⁴ <http://sianakkebun.blogspot.com/2017/07/jenis-pekerjaan-di-kebun-kelapa-sawit.html> , diakses 29 Juli 2019

asisten divisi dan juga oleh mandor panen. setelah berkumpul, maka dapat diketahui hadir atau tidaknya si pekerja sehingga dapat diketahui jumlah pekerja yang hadir, jadi arahan kegiatan panen kepada pekerja pemanen diharapkan bisa tepat sasaran pada hari itu. Pada saat itu juga mandor panen akan melakukan pembagian blok dan juga ancak panen kepada para pemanen, setelah itu pemanen dapat melakukan pekerjaannya, selanjutnya kerani panen akan mencatat jumlah janjang yang telah terpanen. Dari aktivitas panen tersebut akan didapatkan hasil panen/output berupa TBS. Hasil panen dicatat dalam bentuk Laporan Harian Panen. Laporan Hasil Panen adalah laporan harian hasil pekerjaan pemanen untuk dapat mengetahui jumlah janjang terpanen per hari dan sebagai dasar penghitungan upah yang diberikan kepada pemanen. Sistem pengupahan untuk pekerja pemanen biasanya dihitung berdasarkan jumlah kehadiran atau hari kerja (HK) dan penghasilan lain seperti upah lembur, tunjangan, dan potongan/denda. Di perkebunan kelapa sawit, pada umumnya pembayaran upah karyawan panen dikenal dengan istilah sistem basis borong.⁴⁵

Muhammad Sapruwan, dalam penelitiannya dengan judul Analisis Sistem Penggajian Karyawan Panen di Perkenun Kelapa Sawit menyimpulkan bahwa pada umumnya, sistem pengupahan untuk karyawan panen di perkebunan kelapa sawit menggunakan metode Piecework, yakni sistem pengupahan berdasarkan keluaran atau output (janjang) tandan buah segar (TBS) hasil panen. perhitungannya meliputi : basis menyeluruh, premi siap borong, premi lebih borong dan denda. Perhitungan upah untuk karyawan pemanen yang kinerjanya

⁴⁵ Muhammad Sapruwan, *Loc. Cit.*

diatas basis adalah upah + premi basis + premi panen - denda, sedangkan untuk karyawan yang kinerjanya dibawah basis adalah upah proporsional (jumlah tandan panen yang diperoleh dibagi dengan jumlah tandan basis dikalikan 1 (satu) HK dikalikan upah minimum kabupaten (UMK).⁴⁶

E. Tinjauan Umum Tentang PT. Inecda

PT. Inecda adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak sawit mentah (CPO)/minyak inti sawit (OK) yang berada di Desa Tani Makmur Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.. Perusahaan mulai mengurus perijinan pada Tahun 1980 an, dilanjutkan dengan pembukaan lahan dan penanaman pertama pada Tahun 1987. Sedangkan pembangunan PKS dilaksanakan pada Tahun 1992/1993, dan mulai operasi tahun 1994. Luas HGU PT. Inecda kurang lebih 9000 Ha terdiri dari 11 Afdeling, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 1.195 orang dengan pekerja panen sebanyak 422 orang.⁴⁷

Adapun Visi dan misi dari PT. Inecda adalah sebagai berikut :⁴⁸

Visi :

Impian hari ini, kenyataan esok hari

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka yang menerapkan praktek pengolahan terbaik untuk memaksimalkan hasil produksi

Misi :

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ Data Arsip PT. Inecda

⁴⁸ *Ibid*

1. Menerapkan pendekatan ramah lingkungan menyelamatkan bumi adalah prioritas kami
2. Pencapaian target dengan standard internasional meningkatkan *System Management* sampai tingkat internasional.
3. Memberikan nilai tambah kepada pemangku kepentingan bertujuan agar pencapaian melampaui target.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Upah atas Kelebihan Waktu Kerja Bagi Pekerja Pemanen Dengan Sistem Kerja Basis Borong Pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu

Perlindungan Upah bagi pekerja adalah hak konstitusional pekerja selaku warga negara di Indonesia, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, “tiap – tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, melalui peraturan perundang-undangan pemerintah menempuh suatu sistem kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja atau yang sering disebut upah lembur, telah diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dan juga diatur pada Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah bahwa “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh

melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur”.¹ Diatur nya upah atas kelebihan waktu kerja dalam peraturan perundang-undangan guna memberikan kepastian hukum bagi pekerja.

Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dinyatakan Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. ²

PT. Inecda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Perkebunan Kepala Sawit, panen merupakan kegiatan utama dalam menjalan usahanya. Pekerja pemanen dalam melakukan pekerjaannya seringkali bekerja melebihi waktu kerja agar mendapatkan upah yang lebih untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Disamping itu, pengusaha diperbolehkan mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhannya.

Perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda harus mengacu pada ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang telah disebut diatas.

¹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Op.cit*, hal. 39

² Indonesia, Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Untuk mengetahui perlindungan yang diberikan oleh PT. Inecda terhadap pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong atas kelebihan waktu kerja maka perlu diketahui terlebih dahulu bentuk dari perjanjian kerja antara Pengusaha dalam hal ini PT. Inecda dengan Pekerja Pemanen dengan sistem kerja basis borong.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat hak dan kewajiban kedua belah pihak.³

Perjanjian kerja merupakan suatu “sarana” untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja.⁴ Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”⁵.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibagi 2 (dua) jenis, yakni :

- a) Perjanjian kerja waktu tertentu.
- b) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

³ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Op.cit, hal. 5

⁴ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group (Divisi Kencana), Jakarta Timur, 2019, hal. 68

⁵ *Ibid*, hal. 70

Di lingkungan masyarakat umumnya, pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu disebut sebagai pekerja kontrak, sedangkan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu disebut sebagai pekerja tetap.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Pimpinan PT. Inecda yang diwakili oleh Bapak Haerul Saleh selaku HRD PT. Inecda pada tanggal 13 Agustus 2019, menyatakan bahwa untuk pekerja pemanen diberikan surat pengangkatan setelah menjalani masa percobaan yang dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan.⁶

Salah contoh yang diberikan oleh Bapak Haerul Saleh terkait surat pengangkatan karyawan, sebagai berikut :⁷

Surat Keputusan PT. Inecda No. 62/HRD/INC-KBN/VI/2019 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, diputuskan bahwa :

Nama : Eko Aprianto
Alamat : Perumahan PT. Inecda
Tanggal Masuk Kerja : 23/01/2019
Jabatan : Panen
Lokasi Kerja : AF06
Gaji Pokok : Rp. 2.820.000
TPK : 01 Juni 2019

⁶ Wawancara dengan Bapak Haerul Saleh HRD PT. Inecda, Hari Selasa 13 Agustus 2019 bertempat di PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.

⁷ Data arsip PT. Inecda

Tabel III.1

Tentang Surat Pengangkatan Karyawan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ada	42	100%
2	Tidak	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Lapangan setelah diolah, 16 Agustus 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 42 orang atau 100% responden telah dibuatkan surat pengangkatan untuk pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong oleh pengusaha.

Menurut analisa penulis hal ini membuktikan bahwa benar pihak pengusaha dalam hal ini PT. Inecda telah membuat surat pengangkatan bagi pekerja pemanen. Dan hal ini sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”, Pasal 63 ayat (1) disebutkan “Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan” dan ayat (2) disebutkan “Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan: a. Nama dan alamat pekerja/buruh; b. Tanggal mulai bekerja; c. Jenis pekerjaan; dan d. Besarnya upah. Pasal tersebut menyiratkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memenuhi persyaratan yang

diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dilaksanakan secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan.

Pengusaha dan pekerja yang sudah mengikatkan diri, maka akan timbul hak dan kewajibannya. Kewajiban pengusaha merupakan hak dari pekerja, dan sebaliknya kewajiban pekerja merupakan hak dari pengusaha. Hak dan kewajiban pekerja dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa “Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syara-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”⁸

Pekerja/buruh yang terikat dalam perjanjian kerja bersama adalah:⁹

- a) Pekerja/buruh yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.
- b) Pekerja/buruh yang menjadi anggota baru serikat pekerja/serikat buruh.

⁸ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Op.cit*, hal. 6

⁹ Zaeni Asyhadie, *Rahmawati Kusuma*, hal. 93-94

- c) Pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut meskipun tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- d) Pekerja/buruh yang baru masuk menjadi pekerja/buruh di perusahaan bersangkutan.

Perjanjian kerja bersama dalam suatu perusahaan mempunyai kedudukan yang “tertinggi” karena proses atau prosedur pembuatan sama dengan proses atau prosedur pembuatan undang-undang. Lagi pula asas perjanjian menyatakan: perjanjian yang dibuat secara sah berlaku bagaikan undang-undang. Karenanya dimungkinkan atau diperbolehkan Perjanjian Kerja Bersama menyimpang dari ketentuan undang-undang kalau memang “jenis pekerjaan atau jenis perusahaannya” menghendaki demikian. Hal ini tentu saja asal tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.¹⁰ Perjanjian kerja bersama menjadi pedoman bagi para pihak yakni pekerja dan pengusaha dalam pemenuhan hak dan kewajiban.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan dengan Pimpinan PT. Inecda yang diwakili Bapak Haerul Saleh selaku HRD PT. Inecda pada tanggal 13 Agustus 2019, menyatakan bahwa hak dan kewajiban pekerja pemanen ataupun semua pekerja diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda. Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda dibuat berdasarkan kesepakatan antara pihak perusahaan dengan pihak serikat pekerja PUK SPPP-SPSI Kebun PT. Inecda dan

¹⁰ Zaebi Asyhadie, op.cit, hal. 92-93

PKS. Perjanjian Kerja Bersama tersebut diperbanyak dalam bentuk buku saku dan diberikan kepada pekerja.¹¹

Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda ditetapkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau H. Rasidin, SH Pangkat Pembina Utama Madya NIP. 19590830 198003 1 004 melalui surat keputusan Nomor : KPTS.547/XI/2017 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Inecda dengan Serikat Pekerja PUK SPPP-SPSI Kebun PT. Inecda dan PKS tanggal 21 November 2017 terdiri atas 13 Bab dan 57 Pasal.¹²

Tabel III.2
Tentang Hak dan Kewajiban yang Diatur dalam
Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Mengetahui	42	100%
2	Tidak Mengetahui	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Lapangan setelah diolah, 16 Agustus 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 42 orang atau 100% responden telah mengetahui apa saja hak dan kewajibannya selaku pekerja pemanen yang diatur dalam perjanjian kerja bersama PT. Inecda.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Bapak Asra

¹¹ Wawancara dengan Bapak Haerul Saleh HRD PT. Inecda, Hari Selasa 13 Agustus 2019 bertempat di PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.

¹² Data arsip PT. Inecda

Mohammad Diah selaku Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tanggal 14 Agustus 2019, perjanjian kerja bersama tentu saja harus sudah disepakati oleh para pihak yakni pihak perusahaan PT. Inecda dan Pihak Serikat Pekerja PUK SPPP-SPSI PT. Inecda. Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda juga sudah didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Perjanjian kerja bersama tersebut juga harus disosialisasikan kepada seluruh pekerja agar mereka mengetahui apa-apa saja yang menjadi hak dan kewajibannya.¹³

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden mengenai hak dan kewajiban para pihak, Pengusaha dalam hal ini PT. Inecda telah membuat Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati oleh para pihak yakni PT. Inecda dan Serikat Pekerja PUK SPPP-SPSI PT. Inecda dan juga telah didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda serta sudah disosialisasikan kepada pekerja sehingga para pekerja mengetahui hak dan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni :

Pasal 124 ayat (1), disebutkan :

Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:¹⁴

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;

¹³ Wawancara dengan Bapak Asra Mohammad Diah, S.Kom Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Hari Rabu tanggal 14 Agustus 2019 bertempat di Kantor UPT. Pengawas Wilayah IV Jalan Keluarga No. 8 Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu.

¹⁴ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Op.cit*, hal. 60

- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Pasal 126 ayat (2), disebutkan :

“Pengusaha dan Serikat Pekerja /serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh”.¹⁵

Pasal 126 ayat (3), disebutkan :

“Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan”.¹⁶

Penelitian ini ditujukan agar dapat diketahui terlaksananya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya terkait perlindungan upah. Dalam hal ini perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong.

Membahas masalah upah atas kelebihan waktu kerja tidak terlepas dari pembahasan mengenai waktu kerja, karena waktu kerja sebagai pedoman terjadi atau tidak nya kelebihan waktu kerja.

Waktu kerja merupakan waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Buruh/Pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat.¹⁷

Tabel III.3

¹⁵ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Op.cit*, hal. 61

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ Zainal Asikin dkk, *Op.Cit*, hal. 46-47.

**Tentang Waktu Kerja Normal yang Diwajibkan
di PT. Inecda**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh jam) 1 (satu) minggu	42	100%
2	8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh jam) 1 (satu) minggu	0	0%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Data Lapangan setelah diolah, 16 Agustus 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui 42 orang atau 100% responden menanggapi bahwa jam kerja normal yang diwajibkan di PT. Inecda adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh jam) 1 (satu) minggu.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan dengan Pimpinan PT. Inecda yang diwakili Bapak Haerul Saleh selaku HRD PT. Inecda pada tanggal 13 Agustus 2019, menyatakan bahwa untuk hari senin – kamis dan sabtu pekerja pemanen bekerja 7 jam/hari dari jam 06.30 sampai jam 14.00 diberikan istirahat selama 30 menit yakni jam 10.30 sampai jam 11.00, untuk hari jum'at pekerja pemanen bekerja 5 jam dari jam 06.30 sampai jam 12.00 juga diberikan istirahat selama 30 menit yakni dari jam 09.30 sampai jam 10.00. Bagi pekerja pemanen setiap harinya diberikan target basis, target basis yang diberikan disesuaikan dengan BJR (Berat Janjangan Rata-rata), misalnya BJR 20 Kg, maka target basis nya 1.100 kg untuk *Basic Range I* dan 1.300 untuk *Basic Range II*, yang wajib dipenuhi pekerja pemanen dalam waktu 1 hari kerja adalah *Basic Range I*. Jika

Basic Range I tidak terpenuhi dalam waktu 1 hari kerja atau 7 jam, maka dibuatkan berita acaranya.¹⁸

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau H. Rasidin, SH Pangkat Pembina Utama Madya NIP. 19590830 198003 1 004 melalui surat keputusan Nomor : KPTS.547/XI/2017 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Inecda dengan Serikat Pekerja PUK SPPP-SPSI Kebun PT. Inecda dan PKS tanggal 21 November 2017, diatur mengenai Hari Kerja dan Jam Kerja, yakni:

Pasal 17 ayat (2):¹⁹

- a. Hari kerja diperusahaan adalah 6 (enam) hari dalam seminggu yaitu hari Senin sampai dengan hari Sabtu.
- b. Jam kerja di perusahaan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku. Lamanya jam kerja diluar jam istirahat adalah 40 jam seminggu. Jam kerja melebihi 40 jam diperhitungkan sebagai jam kerja lembur.
- c. Hari kerja bagi yang bekerja 2 shift/group atau 2 shift/group mengikuti ketentuan yang ditetapkan perusahaan.
- d. Jam kerja untuk dikebun adalah sebagai berikut :

¹⁸ Wawancara dengan Bapak Haerul Saleh HRD PT. Inecda, Hari Selasa 13 Agustus 2019 bertempat di PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.

¹⁹ *Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda Periode : 2017 - 2019*, PT. Inecda, Riau, hal. 9-10

Tabel III.4
Jam Kerja pada PT. Inecda

Jam kerja	PT. Inecda	
	Jam	Keterangan
a. <u>Kebun</u> Senin - Kamis, Sabtu	06.30 – 10.30 10.30 – 11.00 11.00 – 14.00	Istirahat
Jum'at	06.30 – 09.30 09.30 – 10.00 10.00 – 12.00	Istirahat
a. <u>Kantor Besar Kebun</u> Senin – Jum'at	07.00 – 12.00 12.00 – 14.00 14.00 – 16.00	Istirahat
Sabtu	07.00 – 12.00	

Sumber : Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda

Pasal 17 ayat (5) :

“Ketentuan waktu kerja dan denda bagi pekerja/perawatan yang didasarkan atas target basis :

- a. Bila target kerja (basis dan ancak panen/perawatan) yang telah ditentukan telah tercapai sebelum jam kerja berakhir, maka karyawan tetap wajib bekerja sesuai jam kerja normal.

- b. Bila target kerja (basis dan ancak panen/perawatan) tidak tercapai dan sudah bekerja sesuai dengan jam kerja, maka harus dibuatkan berita acaranya, dan upah dibayar penuh.
- c. Bila target kerja (basis dan ancak panen/perawatan) tidak tercapai dan karyawan pulang sebelum jam kerja berakhir maka upah akan dipotong secara proposional.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Bapak Asra Mohammad Diah selaku Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tanggal 14 Agustus 2019, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai waktu kerja, untuk perusahaan yang menerapkan 7 jam kerja dalam 1 hari maka hari kerjanya sebanyak 6 hari dimana jumlah jam kerjanya adalah 40 jam dalam 1 minggu. Perusahaan yang menerapkan 8 jam kerja dalam 1 hari maka hari kerjanya dan jam kerjanya juga 40 jam dalam 1 minggu. Tapi bagi perusahaan yang jenis pekerjaan tertentu diatur lain.²⁰

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden mengenai waktu kerja normal, membuktikan bahwa di PT. Inecda bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong waktu kerja normal yang diwajibkan telah sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13

²⁰ Wawancara dengan Bapak Asra Mohammad Diah, S.Kom Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Hari Rabu tanggal 14 Agustus 2019 bertempat di Kantor UPT. Pengawas Wilayah IV Jalan Keluarga No. 8 Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Ayat (1) : “ Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja “

Ayat (2) : “Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh jam) 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh jam) 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ayat (3) : “Ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha dan pekerjaan tertentu”

Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. ²¹

Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit tidak termasuk dalam sektor usaha atau pekerjaan tertentu, sehingga waktu kerja normal yang dilaksanakan bisa 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh jam) 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh jam) 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerjaanya melebihi waktu kerja normal tersebut, maka wajib hukumnya untuk memberikan upah kerja lembur kepada pekerjaanya.

²¹ Indonesia, *Op.cit*, hal. 38

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat yang secukupnya hal ini ditujukan untuk mencegah berkurangnya konsentrasi pekerja dalam melakukan pekerjaan sehingga mengurangi resiko kerja.

Waktu istirahat yang wajib diberikan kepada pekerja meliputi :

- a) Istirahat antara jam kerja, setelah bekerja 4 (empat) jam secara terus menerus pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerja dan waktu istirahat tersebut tidak dihitung sebagai jam kerja.
- b) Istirahat Mingguan, bagi perusahaan yang menerapkan 6 (enam) hari kerja bagi pekerjanya maka pengusaha wajib memberikan istirahat selama 1 (Satu) hari dalam 1 (satu) minggu, dan bagi perusahaan yang menerapkan 5 (lima) hari kerja bagi pekerjanya maka pengusaha wajib memberikan istirahat selama 2 (dua) hari dalam 1 (satu) minggu.

Tabel III.5
Tentang Persetujuan Tertulis Pekerja Untuk Kerja Lembur

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ada	0	0%
2	Tidak	42	100%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Lapangan setelah diolah, 16 Agustus 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui 42 orang atau 100% responden menanggapi bahwa sebelum melakukan pekerjaan panen pada waktu yang melebihi waktu kerja normal atau di hari istirahat mingguan atau di hari libur

resmi tidak pernah mendapatkan perintah tertulis dan persetujuan tertulis dari perusahaan untuk bersedia bekerja lembur.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Bapak Haerul Saleh selaku HRD PT. Inecda pada tanggal 13 Agustus 2019, menyatakan perusahaan tidak pernah mengeluarkan SPKL untuk pekerja pemanen yang melakukan pekerjaan panen yang melebihi waktu kerja, mereka bekerja lembur atas inisiatif sendiri untuk mendapatkan premi yang lebih besar. Dan untuk hari minggu memang di tawarkan untuk bekerja namun hanya secara lisan. Perusahaan tidak memberikan batasan maksimal panen, selama pekerja mampu dipersilahkan untuk memanen. SPKL diberikan kepada pekerja panen apabila mereka bekerja diluar pekerjaan pokok (panen) seperti jaga api, jaga alat berat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Asra Mohammad Diah selaku Plt. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tanggal 14 Agustus 2019, menyatakan pekerja pemanen memang kerap melakukan lembur walaupun targetnya sudah tercapai agar mendapat tambahan upah. Seharusnya pengusaha wajib membuat surat perintah kerja lembur walaupun lembur tersebut dilakukan pekerja atas keinginannya sendiri, karena pekerja melakukan panen pada saat lembur itu pasti sepengetahuan dari pihak perusahaan.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden mengenai Surat Perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis pekerja untuk kerja lembur, membuktikan bahwa di PT. Inecda pekerjaan panen yang dilakukan oleh pekerja pemanen yang melebihi waktu kerja normal atau di hari istirahat

mingguan atau di hari libur resmi tidak pernah ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja untuk kerja lembur. Tidak adanya perintah tertulis dari pengusaha dalam hal ini PT. Inecda dan persetujuan tertulis dari pekerja dalam hal ini pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong bertentangan dengan ketentuan yang di atur dalam dalam Pasal 78 ayat (1) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Pengusaha diperbolehkan mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja normal dengan salah satu syarat harus ada persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat (1) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, bahwa: ²²

- (1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja

²² Indonesia, Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, Pasal 6

lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.

- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Tidak adanya perintah tertulis dari pengusaha dan tidak adanya persetujuan dari pekerja untuk kerja lembur atau yang sering disebut dengan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL), maka akan berdampak tidak baik bagi pekerja itu sendiri, walaupun kerja lembur tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan tidak adanya SPKL tersebut maka tidak ada perlindungan bagi pekerja terutama ketika terjadi kecelakaan, kecelakaan yang terjadi tidak dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja karena pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tidak berdasarkan perintah sehingga dikategorikan pekerjaan diluar hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 Butir 6 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dinyatakan bahwa Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Tabel III.6

**Tentang Paksaan Dari Pihak Perusahaan untuk
Melakukan Panen Melebihi Waktu Kerja**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	0	0%
2	Tidak	42	100%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Lapangan setelah diolah, 16 Agustus 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui 42 orang atau 100% responden menanggapi bahwa tidak ada paksaan dari pihak perusahaan untuk melakukan pekerjaan panen pada waktu yang melebihi waktu kerja normal atau di hari istirahat mingguan atau di hari libur resmi tidak pernah mendapatkan perintah tertulis dan persetujuan tertulis dari perusahaan untuk bersedia bekerja lembur.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Pimpinan PT. Inecda yang diwakili oleh Bapak Haerul Saleh selaku HRD PT. Inecda pada tanggal 13 Agustus 2019, tidak ada paksaan bagi pekerja pemanen untuk kerja lembur. selama ini pekerja melakukan panen setelah waktu kerja itu berdasarkan keinginan pekerja itu sendiri.²³

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Bapak Asra Mohammad Diah selaku Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tanggal 14 Agustus 2019, menyatakan

²³ Wawancara dengan Bapak Haerul Saleh HRD PT. Inecda, Hari Selasa 13 Agustus 2019 bertempat di PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.

lembur itu tidak wajib, makanya dalam peraturan disebutkan harus ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan. Jika pengusaha memerintahkan kepada pekerja untuk lembur tapi pekerja tidak bersedia maka pengusaha tidak boleh memaksa si pekerja untuk bekerja lembur.²⁴

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden mengenai paksaan dari pihak perusahaan untuk melakukan panen melebihi waktu kerja, membuktikan bahwa pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong dalam melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja tidak mendapat paksaan dari pihak pengusaha dan hal ini tidak bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Yang menjadi kewajiban para pekerja adalah menjalankan waktu kerja yang sudah ditetapkan oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel III.7
Tentang Sanksi dari Pihak Perusahaan Untuk
Melakukan Panen Melebihi Waktu Kerja

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ada	0	0%
2	Tidak	42	100%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Lapangan setelah diolah, 14 Agustus 2019

²⁴ Wawancara dengan Bapak Asra Mohammad Diah, S.Kom Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Hari Rabu tanggal 14 Agustus 2019 bertempat di Kantor UPT. Pengawas Wilayah IV Jalan Keluarga No. 8 Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui 42 orang atau 100% responden menanggapi bahwa tidak ada sanksi dari pihak perusahaan apabila tidak melakukan pekerjaan panen pada waktu yang melebihi waktu kerja normal atau di hari istirahat mingguan atau di hari libur resmi.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Pimpinan PT. Inecda yang diwakili oleh Bapak Haerul Saleh selaku HRD PT. Inecda pada tanggal 13 Agustus 2019, kepada pekerja yang tidak melanjutkan pekerjaannya jika target tidak tercapai dan waktu kerja sudah habis tidak pernah dipaksa apalagi diberi sanksi. Hanya saja harus dibuatkan berita acaranya.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Bapak Asra Mohammad Diah selaku Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tanggal 14 Agustus 2019, tidak boleh diberikan sanksi kepada pekerja yang tidak mau lembur, karena lembur itu tidak wajib, malah perusahaan yang akan dikenakan sanksi apabila memaksa dan mengancam pekerja untuk bekerja lembur karena jika hal tersebut dilakukan pengusaha maka pengusaha telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.²⁶

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden mengenai sanksi dari pihak perusahaan untuk melakukan panen melebihi waktu kerja,

²⁵ Wawancara dengan Bapak Haerul Saleh HRD PT. Inecda, Hari Selasa 13 Agustus 2019 bertempat di PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.

²⁶ Wawancara dengan Bapak Asra Mohammad Diah, S.Kom Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Hari Rabu tanggal 14 Agustus 2019 bertempat di Kantor UPT. Pengawas Wilayah IV Jalan Keluarga No. 8 Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu.

membuktikan bahwa pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong tidak mendapatkan sanksi dari pengusah apabila tidak melakukan pekerjaan panen melebihi waktu kerja jika target basis tidak tercapai dan hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Tabel III.8
Tentang Tambahan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ada	42	100%
2	Tidak	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Lapangan setelah diolah, 16 Agustus 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui 42 orang atau 100% responden menanggapi bahwa mendapatkan tambahan upah atas pekerja panen yang dilakukan melebihi waktu kerja normal atau istirahat mingguan atau hari libur resmi yakni berupa premi.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Pimpinan PT. Inecda yang diwakili oleh Bapak Haerul Saleh selaku HRD PT. Inecda pada tanggal 13 Agustus 2019, bagi pekerja pemanen yang melakukan pekerjaan panen setelah waktu kerja diberikan premi over basis. Premi juga dapat diberikan kepada pekerja panen yang over basis didalam jam kerja. Pada hari minggu dan libur resmi juga diberikan premi dihitung dari nol kilogram. Target basis yang

diberikan kepada pekerja pemanen berbeda setiap harinya disesuaikan dengan BJR (Berat Janjangan Rata-rata).²⁷

Berdasarkan Pasal 18 Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau H. Rasidin, SH Pangkat Pembina Utama Madya NIP. 19590830 198003 1 004 melalui surat keputusan Nomor : KPTS.547/XI/2017 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Inecda dengan Serikat Pekerja PUK SPPP-SPSI Kebun PT. Inecda dan PKS tanggal 21 November 2017, diatur Kerja Lembur, yakni.²⁸

Untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang tertunda dan mendesak, perusahaan dapat melakukan kerja lembur atas dasar perintah atasan, dengan memperhatikan ketentuan kerja lembur sebagaimana diatur dalam Kepmenaker No. Kep 102/Men/VI/2004.

1. Dasar upah untuk perhitungan upah lembur adalah gaji pokok dan tunjangan tetap bagi yang memiliki tunjangan tetap.
2. Kerja lembur pada hari biasa :
 - a. Untuk 1 jam lembur pertama : 1,5x upah per jam lembur
 - b. Untuk jam lembur kedua dan selebihnya : 2x upah perjam lembur
 - c. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas jam dalam 1(satu) minggu.

²⁷ Wawancara dengan Bapak Haerul Saleh HRD PT. Inecda, Hari Selasa 13 Agustus 2019 bertempat di PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.

²⁸ *Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda Periode : 2017 - 2019*, PT. Inecda, Riau, hal. 10-11

3. Karyawan yang bekerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur nasional atau hari raya keagamaan dianggap lembur dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. 7 (tujuh) jam pertama atau 5 (lima) jam pertama apabila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah sejam.
 - b. Jam ke- 8 atau jam ke- 6 apabila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
 - c. Jam ke- 9 selebihnya atau jam ke- 7 (tujuh) selebihnya apabila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.
4. Ketentuan perhitungan lembur sebagaimana diatur dalam kepmenaker No.Kep102/Men/VI/2014 tersebut diatas tidak berlaku bagi karyawan yang pekerjaannya didasarkan kepada target hasil kerja atau basis kerja, dan karyawan staf di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Bapak Asra Mohammad Diah selaku Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tanggal 14 Agustus 2019, menyatakan

bahwa boleh saja asalkan nilainya tidak kurang dari yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.²⁹

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden mengenai tambahan upah atas kelebihan waktu kerja, membuktikan bahwa pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong mendapatkan upah tambahan dalam melakukan pekerjaan panen melebihi waktu kerja normal atau istirahat mingguan atau di hari libur resmi berupa premi. Pekerjaan panen yang dilakukan oleh pekerja melebihi waktu kerja tidak diperhitungkan sebagai lembur sehingga pekerja panen tidak mendapatkan upah lembur melainkan premi. Pekerja pemanen bekerja berdasarkan target yang diberikan oleh perusahaan yang harus diselesaikan dalam waktu 7 (tujuh) jam dan waktu kerja bagi pekerja dengan target basis juga diatur dalam perjanjian kerja bersama PT. Inecda maka pekerja pemanen tidak dapat digolongkan pada pekerja dengan golongan jabatan tertentu yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja sehingga tidak berhak atas upah kerja lembur, maka hal ini bertentangan dengan Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dinyatakan :

- (1) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur.

²⁹ Wawancara dengan Bapak Asra Mohammad Diah, S.Kom Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Hari Rabu tanggal 14 Agustus 2019 bertempat di Kantor UPT. Pengawas Wilayah IV Jalan Keluarga No. 8 Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu.

- (2) Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.
- (3) Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Tabel III.9
Tentang Tambahan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja Yang Diterima
Sesuai dengan Perjanjian

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sesuai	42	100%
2	Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Lapangan setelah diolah, 16 Agustus 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui 42 orang atau 100% responden menanggapi bahwa tambahan upah atas pekerja panen yang dilakukan melebihi waktu kerja normal atau istirahat mingguan atau hari libur resmi diterima sesuai dengan yang diperjanjikan yakni diberikan berdasarkan hasil kilogram yang didapat.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Pimpinan PT. Inecda yang diwakili oleh Bapak Haerul Saleh selaku HRD PT. Inecda pada tanggal 13

Agustus 2019, kepada pekerja pemanen yang melakukan panen melebihi waktu kerja baik itu di hari kerja biasa, hari minggu maupun libur tanggal merah diberikan premi sesuai Pasal 18 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama untuk pekerja pemanen bekerja yang pekerjaannya dinilai berdasarkan target hasil tidak diberikan upah lembur. Kepada pemanen diberikan premi. Standar nilai premi yang diberikan berdasarkan keputusan manajemen. Misalnya Berat Janjang Rata-rata (BJR) 20 Kg target basisnya 1.100 untuk *Basic Range* I dalam 1 hari kerja normal, jika target terpenuhi dalam waktu 1 hari kerja atau 7 jam ataupun kurang dari 7 jam, maka diberikan premi *basic* sebesar Rp. 6.000,- jika hasil kilogram yang didapat melebihi target *Basic Range* I selain premi *basic* pekerja juga diberikan premi dengan nilai Rp. 40,- / kg, untuk *Basic Range* II target basisnya 1.300, jika pekerja dapat memenuhi *Basic Range* II dalam waktu 1 hari kerja 7 jam atau kurang dari 7 jam atau lebih dari 7 jam, maka diberikan premi *basic* sebesar Rp. 12.000,- jika hasil kilogram yang didapat melebihi target *Basic Range* II selain premi *basic* pekerja juga diberikan premi dengan nilai Rp. 50,- / kg. Pada hari minggu atau hari libur premi yang diberikan kepada pekerja sebesar Rp. 30,- /Kg yang dihitung dari nol kilogram, dalam artian tidak ada target bagi pekerja jadi berapapun hasil yang di dapat maka dikalikan Rp. 30,- dan jika hasil yang didapat mencapai *Basic Range*, maka dibayarkan hari kerja nya. 1 hari kerja dibayarkan Rp. 112.800,- yang didapat dari Rp. 2.820.000,- dibagi 25. Rata-rata di hari minggu pekerja mendapatkan hasil 1,5 ton dalam waktu 5 jam, sehingga

upah yang didapat untuk hari minggu adalah Rp. 112.800,- ditambah 1,5 ton dikali Rp. 30,- jadi yang didapat Rp. 157.500,-.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Bapak Asra Mohammad Diah selaku Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tanggal 14 Agustus 2019, dalam aturan ketenagakerjaan pekerja wajib mendapatkan upah lembur, apabila upah tambahan bagi pekerja diberikan dalam bentuk premi, maka nilainya tidak boleh kurang dari nilai perhitungan upah lembur.³¹

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden mengenai tambahan upah atas kelebihan waktu kerja yang diterima pekerja, perhitungan lembur atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja panen didasarkan pada Pasal 18 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda dan standar premi ditetapkan oleh manajemen perusahaan, apabila pekerja panen bekerja dihari minggu, rata-rata hasil yang didapat adalah 1,5 ton dengan waktu kerja 5 (lima) jam mendapatkan upah tambahan yang disebut premi senilai Rp. 157.500,- . Hal ini bertentangan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Pasal 8 :

³⁰ Wawancara dengan Bapak Haerul Saleh HRD PT. Inecda, Hari Selasa 13 Agustus 2019 bertempat di PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.

³¹ Wawancara dengan Bapak Asra Mohammad Diah, S.Kom Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Hari Rabu tanggal 14 Agustus 2019 bertempat di Kantor UPT. Pengawas Wilayah IV Jalan Keluarga No. 8 Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu.

(1) “Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan

(2) Cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan.”

Pasal 11 :

“Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - b.1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - b.2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3(tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam

pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.”³²

Berdasarkan ketentuan diatas untuk hari libur mingguan perhitungan upah lembur adalah 7 (tujuh) jam pertama dikali 2, untuk upah perjam upah perbulan dibagi 173, upah perbulan yang diberlakukan di perusahaan minimal sebesar Upah Minimum Sektor Perkebunan Provinsi Riau tahun 2019 adalah Rp. 2.820.000,- maka untuk upah perjam didapat sebesar Rp. 16.300,- sehingga upah atas kelebihan waktu kerja yang seharusnya diterima pekerja adalah senilai Rp. 163.000,- yang didapat dari 5 dikali 2 dikali Rp. 16.300,-.

B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja Bagi Pekerja Pemanen Dengan Sistem Kerja Basis Borong Pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu

Perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja, diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dan juga diatur pada Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah bahwa “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah

³² Indonesia, Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, Pasal 11

lembur”. Namun pada kenyataannya seringkali pengusaha tidak melaksanakan sesuai ketentuan tersebut dengan berbagai macam kendala atau hambatan.

Pada PT. Inecda bagi pekerja pemanen yang melakukan panen melebihi waktu kerja mendapatkan upah tambahan berupa premi, baik itu dilakukan pada hari kerja biasa atau di hari libur mingguan maupun di hari libur nasional.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Bapak Haerul Saleh selaku HRD PT. Inecda pada tanggal 13 Agustus 2019, pihak pengusaha mengetahui bawah ketentuan mengenai upah atas kelebihan waktu kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Kepmenakertrans RI No. Kep.102/Men/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, dan perhitungan berdasarkan peraturan tersebut diberlakukan bagi pekerja selain pekerja yang pekerjaannya didasarkan pada target hasil atau basis kerja dan karyawan staf. Bagi pekerja panen yang bekerja lembur tapi bukan melakukan panen seperti jaga api, maka diperhitungkan sebagai lembur. hal lain yang menjadi alasan kenapa tidak diberlakukan perhitungan lembur karena jam kerja pulang pekerja pemanen yang tertera pada absensi tidak dapat menjadi patokan bahwa si pekerja melakukan panen benar-benar bekerja sampai jam tersebut. Mengingat lokasi kerja dengan lokasi finger print yang berjauhan. Pekerja pemanen biasanya setelah melakukan pekerjaan panen mereka langsung pulang kerumah, setelah itu baru mereka melakukan *finger print*. Dan juga memang nilai premi per kilogram yang diberikan kepada pekerja sudah lama tidak ada kenaikan.

Pada Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau H. Rasidin, SH Pangkat Pembina Utama Madya NIP. 19590830 198003 1 004 melalui surat keputusan Nomor : KPTS.547/XI/2017 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Inecda dengan Serikat Pekerja PUK SPPP-SPSI Kebun PT. Inecda dan PKS tanggal 21 November 2017 Pasal 18 ayat 4, dinyatakan bahwa Ketentuan perhitungan lembur sebagaimana diatur dalam kepmenaker No.Kep102/Men/VI/2014 tersebut diatas tidak berlaku bagi karyawan yang pekerjaannya didasarkan kepada target hasil kerja atau basis kerja, dan karyawan staf di perusahaan.³³

Hal tersebut menjadi acuan bagi pengusaha dan pekerja pemanen dalam penerapan upah atas kelebihan waktu kerja. Memang apabila dihitung nilai upah tambahan berupa premi yang diterima pekerja pada tahun di tandatanginya perjanjian kerja bersama itu lebih besar dari perhitungan upah atas kelebihan waktu kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pada tahun 2017 Upah Minimum Sektor Perkebunan Provinsi Riau adalah senilai Rp. 2.516.812,- maka upah perjam adalah Rp. 14.548,- . Di hari minggu, upah yang didapat pekerja pemanen atas kelebihan waktu kerjanya yang di sebut premi dengan waktu 5 jam dan hasil yang didapat 1,5 ton adalah sebesar Rp. 145.672,- jika dihitung berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25

³³ *Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda Periode : 2017 - 2019*, PT. Inecda, Riau, hal. 11

Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur diterima sebesar Rp. 145.480,-

Berdasarkan Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dinyatakan “Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari Keputusan Menteri ini, maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.”. hal ini dapat diartikan apabila dalam pelaksanaannya jika perusahaan memberikan upah tambahan atas kelebihan waktu kerja yang nilainya lebih besar dari nilai upah lembur yang seharusnya dibayarkan sesuai ketentuan maka diperbolehkan.

Berdasarkan hal tersebut nilai premi per kilo gram yang menjadi dasar perhitungan dalam pembayaran upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen menjadi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk itu seharusnya pihak perusahaan melakukan peninjauan kembali atas nilai premi per kg agar upah tambahan yang di terima pekerja pemanen atas pekerjaan panen yang dilakukan melebihi waktu kerja tidak kurang dari perhitungan upah atas kelebihan waktu kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

C. Upaya Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Atas Tidak Terlaksananya Perlindungan Upah Atas Waktu Kerja Bagi Pekerja Pemanen Dengan Sistem Kerja Basis Borong Pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu.

Upah merupakan hak dan hal yang menjadi tujuan utama pekerja, karena dengan upah yang diterima tersebut pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemerintah telah memberikan perlindungan terhadap upah tersebut dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dibuat agar dapat memberikan perlindungan bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya agar tercipta kepastian hukum.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakili oleh Bapak Asra Mohammad Diah selaku Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tanggal 14 Agustus 2019, pekerja dapat menuntut hak atas kekurangan pembayaran upah lembur, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memiliki fungsional pengawas ketenagakerjaan yang nantinya akan melakukan perhitungan dan menetapkan besaran kekurangan upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. tapi pihak pekerja atau perwakilan Serikat Pekerja nya harus membuat pengaduan

atas kekurangan upah lembur tersebut yang nantinya menjadi dasar pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan pada Perusahaan.³⁴

Berdasarkan Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dinyatakan “Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”.

Pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda dapat menuntut haknya atas kekurangan pembayaran upah atas kelebihan waktu kerja yang diberikan oleh pengusaha, dengan cara membuat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Pengaduan tersebut menjadi salah satu dasar bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan terhadap PT. Inecda terkait kekurangan pembayaran upah bagi pekerja pemanen yang melakukan panen melebihi waktu kerja yang kemudian akan dituangkan dalam Nota Pemeriksaan dan Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan.

³⁴ Wawancara dengan Bapak Asra Mohammad Diah, S.Kom Plh. Kepala UPT. Pengawas Wilayah IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Hari Rabu tanggal 14 Agustus 2019 bertempat di Kantor UPT. Pengawas Wilayah IV Jalan Keluarga No. 8 Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu belum berjalan seperti yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pada PT. Inecda bagi pekerja pemanen yang melakukan panen melebihi waktu kerja tidak diberlakukan sistem waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana yang diatur dalam dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan pasal 18 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda . Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya persetujuan dari pekerja yang bersangkutan dan upah tambahan yang diterima oleh pekerja pemanen atas pekerjaan panen yang dilakukan diwaktu yang melebihi waktu kerja berupa premi nilainya lebih kecil dari perhitungan upah atas kelebihan waktu kerja yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
2. Nilai premi per kilo gram yang menjadi dasar perhitungan dalam pembayaran upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen menjadi Faktor

penghambat dalam pelaksanaan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu, sehingga membuat pelaksanaan perlindungan upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

3. Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja atas tidak terlaksananya perlindungan upah atas waktu kerja bagi pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong pada PT. Inecda di Kabupaten Indragiri Hulu adalah dengan cara menuntut hak nya melalui pengaduan yang ditujukan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau agar dapat dibuatkan Penetapan kekurangan upah atas kelebihan waktu kerjanya oleh Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketengakerjaan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi pengusaha dalam hal ini PT. Inecda dalam mempekerjakan pekerja pemanen dengan sistem kerja basis borong agar membuat Surat Perintah Kerja Lembur, meskipun pekerjaan panen yang dilakukan oleh pekerja pemanen yang melebihi waktu kerja tersebut dilakukan atas keinginan pekerja itu sendiri. dan pekerjaan yang dilakukan pekerja panen tersebut sebenarnya juga sudah diketahui oleh pihak perusahaan.

2. Bagi pengusaha agar melakukan peninjauan ulang terhadap nilai premi per kilo gram yang menjadi dasar perhitungan dalam pembayaran upah atas kelebihan waktu kerja bagi pekerja pemanen mengingat nilai tersebut sudah lama tidak diadakan kenaikan sehingga mengakibatkan nilai premi yang diterima lebih kecil dari perhitungan upah atas kelebihan waktu kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Bagi pekerja dapat membuat surat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk mendapatkan hak nya yakni kekurangan upah atas kelebihan waktu kerja.



DAFTAR PUSTAKA

a. Buku-buku

Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003

Abdussalam, Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, 2015

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004

Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia, Bandung, 2006

Helena Poerwanto, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, FHUI, Jakarta, 2005

Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006

Iftida Yasar, *Menyusun Perjanjian Kerja Bersama*, PPP Manajemen, Jakarta Pusat, 2010

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2016

John Rawls, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011

Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan (Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung, 2006

Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997

Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002

Lalu Husni dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada , Jakarta

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2007

Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, Sinar Grafika, Jakarta Timur, 2019

Marwan Effendy, *Teori Hukum dari Perspektif kebijakan, perbandingan dan harmonisasi hukum pidana*, Referensi, Ciputat, 2014

Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*, PT. Refika Aditama, Bandung

Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda Periode : 2017 - 2019, PT. Inecda, Riau

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya

Purbadi Hardjoptajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2018

Saipul Bahri, *Pedoman Penulisan Tesis Program Magister Ilmu Hukum*, PPS UIR, 2018

Salim Hs, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada , Jakarta

Salim HS., Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Desertasi dan Tesis*, PT. RajaGrafindo Perkasa, Jakarta, 2014

Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* , Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000

Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta ,2004

Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, PT. Revika Aditama, Bandung, 2006

Soetjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Alumni,Bandung, 1983

Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, UI Pres, Jakarta, 1996

Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994

Teguh Prasetyo, Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum Pemikiran Mrnuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermatabat*, PT. RajaGrafindo Persada, Depok, 2017

Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2017

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pusat Hubungan Masyarakat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2011

Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group (Divisi Kencana), Jakarta Timur, 2019

Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993

b. Artikel dan Jurnal

Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makasar, *Jurisrudentie* Volume 3 Nomor 2 Desember 2016

Bahder Johan Nasution, *Kajian Filosofis Tentang Hukum dan Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern*, Fakultas Hukum Universitas Jambi, *Yustisia* Vol. 3 No. 2 Mei – Agustus 2014.

Dermawani Siregar, *Kedudukan dan Perlindungan Hukum Hak Pekerja Yang Tidak Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (Studi PT. Dutapalma Nusantara)*, Tesis, Universitas Islam Riau, 2015

Muhammad Sapruwan, *Analisis Sistem Penggajian Karyawan Panen di Perkebunan Kelapa Sawit*, *Jurnal Citra Widya Edukasi* Vol X No. 1 April 2018

Yohana Arie Jelita Kurniati, *Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sedau*, *Jurnal Hukum*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016.

b. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747)

Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

d. Internet

Bahder Johan Nasution, *Kajian Filosofis Tentang Hukum dan Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern*,
ejournal.stainpamekasan.ac.id

epublikasi.pertanian.go.id/download/file/419-statistik-ketenagakerjaan-pertanian-februari-2018

<https://jacq-planter.blogspot.com/2017/01/pembayaran-upah-panen.html>

<http://sianakkebun.blogspot.com/2017/07/jenis-pekerjaan-di-kebun-kelapa-sawit.html>

<http://Teshukumcom/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli>

<http://tirto.id/nelangsa-buruh-di-kebun-sawit-cJAR>

<https://kbbi.web.id/panen>