

**TINJAUAN TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) PADA  
KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA  
PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S1) Pada Fakultas Hukum  
Universitas Islam Riau



**OLEH :**

**ANNISA NOFRINELIS**

**NPM: 161010249**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANNISA NOFRINELIS  
NPM : 161010249  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 17-11-1998  
Program Studi/Jurusan : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
Judul : “Tinjauan Terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 7 Januari 2022

Yang menyatakan



ANNISA NOFRINELIS



# Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Annisa Nofrinelis**

**161010249**

**Dengan Judul :**

*Telaah Lotos Similarity Sesbesar Maksimal 30%*

Tinjauan Terhadap Pekerja Harian Lepas (Phl) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pekanbaru, 03 Januari 2022

**Abdul Dekan Bidang Akademik**

**Hukum Islam Riau**



**Yudi Hamzah, S.H., M.H**

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



**VIKAN**

FS 671471



No. Reg : 9621/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1736997446/24 %



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

**Nama : ANNISA NOFRINELIS**  
**NPM : 161010249**  
**Fakultas : HUKUM**  
**Program Studi : ILMU HUKUM**  
**Pembimbing : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H**  
**Judul Skripsi : TINJAUAN TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL)  
PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN  
PENATAAN RUANG KOTA PEKANBARU MENURUT  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing
28-10-2021	- Buat Abstrak	
02-11-2021	- Tambahkan Halaman Skripsi	
08-11-2021	- Perbaiki Abstrak - Perbaiki Kata Pengantar	
12-11-2021	- Perbaiki Tabel I.I	
22-11-2021	- Perbaiki Daftar Kuesioner dan Daftar Wawancara	

30-11-2021	- Buat Tinjauan Terdahulu - Lampirkan Bukti Penyebaran Kuesioner dan Wawancara	
14-12-2021	- Perbaiki Bab III - Perbaiki Daftar Pustaka	
24-12-2021	- Acc Pembimbing dan Dapat dilakukan Pendaftaran Ujian Komprehensif	

Pekanbaru, 29 Desember 2021

Mengetahui :

An. Dekan

  
**Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H**  
Wakil Dekan I Bidang Akademik





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**TINJAUAN TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) PADA KANTOR  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PEKANBARU  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

**ANNISA NOFRINELIS**

**161010249**

Telah di periksa dan di setujui oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing**

**Lidia Febrianti, S.H., M.H**

**Mengetahui**

**Dekan**

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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 699 /Kpts/FH/2021**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/X/2013
  8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024
- Menetapkan**
- MEMUTUSKAN**
1. Menunjuk  
**Nama** : Lidia Febrianti, S.H., M.H  
**NIDN** : 19 03 02 727  
**Pangkat/Jabatan** : Penata Muda Tingkat I /III/b  
**Jabatan Fungsional** : Asisten Ahli  
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa  
**Nama** : Annisa Nofrinelis  
**NPM** : 16 10 10 249  
**Prodi / Departemen** : Ilmu Hukum / Hukum Perdata  
**Judul skripsi** : Tinjauan terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 16 November 2021  
Dekan

**Dr. M. Musa, S.H., M.H**  
NIDN. 1009116601

*Tembusan : Disampaikan kepada :*

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

**NOMOR : 005 /KPTS/FH-UIR/2022**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
  2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
  2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
  4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
    - a. Nomor : 232/U/2000
    - b. Nomor : 234/U/2000
    - c. Nomor : 176/U/2001
    - d. Nomor : 045/U/2002
  5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
  6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
    - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
    - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
    - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :  
N a m a : Annisa Nofrinelis  
N.P.M. : 161010249  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Tinjauan Terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- |                            |   |  |
|----------------------------|---|--|
| Lidia Febrianti, S.H., M.H | : | Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| Dr. Admiral, S.H., M.H     | : | Anggota merangkap penguji sistematika  |
| Sri Arlina, S.H., M.H      | : | Anggota merangkap penguji methodologi  |
| Nur Aisyah T, S.H., M.H    | : | Notulis                                |
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
  3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

**Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.



Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

## BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 005/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 17 Januari 2022**, pada hari ini **Rabu, 19 Januari 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Annisa Nofrinelis  
N P M : 161010249  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Tinjauan Terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
Tanggal Ujian : 19 Januari 2022  
Waktu Ujian : 12.00-13.00 WIB  
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
IPK : 3.50  
Predikat Kelulusan : Sangat memuaskan

### Dosen Penguji

### Tanda Tangan

1. Lidia Febrianti, S.H., M.H

1. 

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

2. 

3. Sri Arlina, S.H., M.H

3. 

### Notulen

4. Nur Aisyah T, S.H., M.H

4. 



Pekanbaru, 19 Januari 2022  
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Musa, S.H., M.H  
NIK/950202223

Perpustakaan  
Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Universitas Islam Riau

## ABSTRAK

Pekerjaan sangat dibutuhkan bagi setiap orang dalam rangka untuk mendapatkan upah untuk melanjutkan kehidupan. Seseorang dapat bekerja pada suatu perusahaan setelah adanya perjanjian kerja yang sudah disepakati. Pada perjanjian kerja terdapat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang digunakan dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, atau biasa disebut sebagai pekerja kontrak. Salah satu contoh dari PKWT adalah pekerja harian lepas. Namun dalam pelaksanaan tentu terdapat ketidak sesuaian dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu bagaimana pelaksanaan pekerja harian lepas (PHL) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan apa hambatan yang dialami pekerja harian lepas (PHL) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian observational research, dilaksanakan dengan survey langsung kelapangan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan untuk penelitian. Sedangkan apabila dilihat dari sifat penelitiannya, bersifat deskriptif analistis karena dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian langsung pada tempat yang diteliti dengan tujuan mendapatkan gambaran yang jelas terhadap permasalahan yang diteliti.

Dari hasil penelitian penulis, diketahui bahwa pelaksanaan pekerja harian lepas pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru belum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan terdapat beberapa hambatan yang dialami terkait jam kerja, upah, dan dalam hal pembaruan perjanjian kerja.

Kata kunci : Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pekerja Harian Lepas

## ABSTRACT

Work is needed for everyone in order to earn wages to continue life. A person can work for a company after a work agreement has been agreed. In the work agreement there is a Specific Time Work Agreement (PKWT), which is a work agreement between workers and employers that is used for a certain time or for certain jobs, or commonly referred to as contract workers. One example of a PKWT is a casual daily worker. However, in the implementation of course there is a discrepancy with Law no. 13 of 2003 concerning Employment.

The problem studied in this study is how the implementation of casual daily workers (PHL) at the Pekanbaru City Public Works and Spatial Planning Office according to Law no. 13 of 2003 concerning Employment and what are the obstacles experienced by casual daily workers (PHL) at the Pekanbaru City Public Works and Spatial Planning Office. 13 of 2003 concerning Manpower.

The type of research that the author uses is observational research, carried out by direct field surveys to obtain the data needed for research. Meanwhile, when viewed from the nature of the research, it is descriptive analytical because in this study the author conducts research directly on the place being studied with the aim of getting a clear picture of the problems studied.

From the results of the author's research, it is known that the implementation of casual daily workers at the Pekanbaru City Public Works and Spatial Planning Office is not in accordance with Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. And there are several obstacles experienced in terms of working hours, wages, and in terms of renewal of work agreements.

Keywords: Employment Agreement, Fixed Time Work Agreement (PKWT), Casual Daily Workers

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini dan demikian penulis juga ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua penulis atas dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“TINJAUAN TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis melakukan penyusunan skripsi ini, serta dapat diselesaikan untuk dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan yang lebih penting lagi untuk menyelesaikan Ujian Sarjana Hukum jurusan Hukum Perdata dalam program studi strata satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Selanjutnya penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dan diselesaikan berkat motivasi, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih penulis kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.C.L., selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menuntun ilmu di Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr. M. Musa, S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademis Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
4. Dr. Desi Apriani, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
5. S. Parman, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Ibu Lidia Febrianti, S.H.,M.H., selaku pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Zulkarnain Umar, S.H.,MIS., selaku Ketua Departemen Hukum Perdata yang telah memberikan arahan kepada penulis mengenai penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu memberikan layanan kepada penulis selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

10. Kepada teman-teman terdekat penulis, Feby Irawan, Anisa Anggit, Zhafira Julianty, Salsabila Denov, Retno Putri Wulandari, Yopi Rizki, Vira Meilia Sari dan teman-teman penulis lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, bantuan serta arahan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan. Kekurangannya baik dari segi bahasa maupun dari segi penulisan, yang masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi penyempurnaan penulisan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah khususnya bagi penulis dan bagi semua pihak yang membacanya.

**Wassalam'ualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Pekanbaru, 12 November 2021

Penulis

Annisa Nofrinelis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Masalah Pokok.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
D. Tinjauan Pustaka .....	11
E. Konsep Operasional .....	23
F. Metode Penelitian.....	24
<b>BAB II TINJAUAN UMUM .....</b>	<b>29</b>
A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja .....	29
B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .....	43
C. Tinjauan Tentang Pekerja Harian Lepas .....	54

<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
A. Pelaksanaan Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru.....	59
B. Hambatan Yang Dialami Dalam Pelaksanaan Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru ...	71
<b>BAB IV PENUTUPAN .....</b>	<b>81</b>
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran.....	82
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

TABEL I.I Populasi dan Responden .....	26
TABEL III.1.....	61
TABEL III.2.....	63
TABEL III.3.....	64
TABEL III.4.....	65
TABEL III.5.....	67
TABEL III.6.....	70
TABEL III.7.....	72
TABEL III.8.....	75
TABEL III.9.....	77
TABEL III.10.....	78
TABEL III.11.....	79

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang jumlah penduduknya tergolong banyak. Dengan banyaknya penduduk Indonesia maka masyarakat di anjurkan oleh pemerintah untuk mencari pekerjaan, dari pekerjaan dibangun pribadi maupun pekerjaan dengan orang lain. Pekerjaan yang dibangun pribadi merupakan pekerjaan yang dilakukan terhadap modal serta tanggung jawab sendiri. Pekerjaan dengan orang lain yaitu melakukan pekerjaan yang bergantung pada orang yang memberikan pekerjaan, serta harus menuruti dan patuh kepada orang yang memberikan pekerjaan tersebut.

Setiap orang akan berusaha untuk menerima penghasilan supaya mampu mencukupi keperluan hidupnya yang beraneka ragam yaitu dengan bekerja, pemenuhan kebutuhan hidup berhubungan dengan hasil yang didapatkan terhadap upaya yang dilakukan.

“Pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup> Dan “Pasal 28 d Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa Setiap orang

---

<sup>1</sup> Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

berhak untuk bekerja serta dapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>2</sup> Maksud dari pasal ini ialah setiap masyarakat Indonesia yang bekerja harus mendapatkan gaji yang sesuai, dan setiap pekerja wajib menerima perlakuan adil yang diatur oleh pemerintah. Ramesh Mishra menjelaskan kesejahteraan negara merupakan tanggung jawab negara atas kesejahteraan masyarakat yang menjadi intervensi ekonomi pasar, pelayanan kesejahteraan sosial dan kebijakan ketenagakerjaan.

Menerima upah adalah tujuan utama pekerja agar melaksanakan pekerjaannya, untuk menjaga hubungan kerja yang baik maka upah sangat penting dalam suatu hubungan kerja tersebut. Upah tidak hanya memiliki fungsi ekonomis yaitu sebagai remunerasi (imbalan) atas pekerjaan maupun jasa yang telah diberikan pekerja kepada pengusaha, namun juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi insentif itu sebagai motivasi agar pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan produktif.

Berdasarkan pada kebutuhan hidup layak, upah haruslah mengacu pada kinerja dan pertumbuhan ekonomi di masyarakat. Pengupahan ialah aspek utama bagi pekerja atau buruh begitu juga telah diatur pada “Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu 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

---

<sup>2</sup> Pasal 28 d Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>3</sup>

Perusahaan berkewajiban untuk menyerahkan dan membayarkan upah secara teratur dan tepat waktu yang dihitung sejak terjadinya hubungan kerja itu sampai hubungan kerja tersebut berakhir. Hak atas upah merupakan hak normatif pekerja dan dilindungi oleh undang-undang. Jika pekerja tidak melaksanakan tugas, maka upahnya tidak dibayar. Begitu pula sebaliknya, jika pemberi kerja tidak membayar atau terlambat memberikan upah padahal pekerja telah melaksanakan tugasnya, maka akan dikenakan denda dan sanksi pemberi kerja tersebut. Menurut “Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan tentang pengupahan untuk melindungi pekerja, kebijakan itu meliputi :

- a) Upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya
- e) Upah untuk membayar pesangon.”

Hukum merupakan suatu aturan yang dirancang secara tertulis atau tidak tertulis yang berisikan aturan dan sanksi yang bermaksud untuk mengontrol karakter manusia, menjaga keteraturan dan keadilan, serta menghindari supaya tidak terjadinya kegaduhan didalam kehidupan masyarakat. Hukum dapat disebut menjadi pedoman yang dapat dianut oleh

<sup>3</sup> Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

aparatus penegak hukum untuk mengatur permasalahan hidup masyarakat. Hukum mempunyai peranan dalam kehidupan sebagai sesuatu yang melindungi untuk mencapai keadilan dan kedamaian setiap orang.

Menurut N.E.H van Esveld menjelaskan hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang berkaitan dengan pekerjaan di luar maupun di dalam hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan yakni suatu kaidah yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengarahkan individu yang dimulai sebelum, selama, dan setelah menjadi tenaga kerja yang berhubungan di bidang ketenagakerjaan jika dilanggar maka akan memperoleh sanksi perdata maupun pidana. Yunus Shamad berpandangan jika sumber hukum dari ketenagakerjaan terdiri sebagai berikut :

1. Peraturan Perundangan (undang-undang dalam arti materiil dan formil);
2. Adat dan kebiasaan;
3. Keputusan pejabat atau badan pemerintah;
4. Traktat
5. Peraturan kerja (yang dimaksud adalah peraturan perusahaan)
6. Perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, atau kesepakatan kerja bersama (KKB).<sup>4</sup>

Manulag menyebutkan hukum ketenagakerjaan bertujuan sebagai berikut :

1. Guna memperoleh kesamarataan sosial pada bidang ketenagakerjaan;

---

<sup>4</sup> Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia, PT Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995, hlm 29.

2. Untuk melindungi pekerja atas kekuatan yang tidak mempunyai batas terhadap pengusaha.<sup>5</sup>

Hukum ketenagakerjaan mempunyai peran dalam memberi aturan pelaksanaan hubungan kerja, aturan tersebut berasal dari peraturan perundang-undangan yang muncul dalam format aturan perusahaan atau perjanjian kerja. Ketetapan hukum ini berdasarkan asas keadilan, kepastian, keseimbangan, manfaat, musyawarah-mufakat, kepentingan, dan setara kedudukan didalam hukum. Asas ini memiliki tujuan memberi perlindungan maupun penegakan hukum pada bidang ketenagakerjaan.

Membahas tentang ketenagakerjaan akan melibatkan pihak yang memicu adanya hubungan industrial yakni pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Dapat diketahui tidak seluruh keluhan kesah atau masalah antara pekerja atau buruh terhadap pengusaha didalam suatu perusahaan mampu dituntaskan secara kekeluargaan. Keadaan ini terjadi karena selisih pendapat ataupun impresi terhadap beragam keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja maupun syarat-syarat kerja, hingga timbul pertentangan hubungan industrial yang tidak mampu dihindari. Perselisihan Hubungan Industrial ialah diskrepansi pandangan yang menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan buruh atau pekerja.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm 56

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 39

Permasalahan ketenagakerjaan atau perburuhan tidak pernah ada habisnya, bermula persoalan kesejahteraan, perlindungan, penghasilan, pembinaan, perselisihan hubungan industrial, dan pengamatan ketenagakerjaan. Perkara ini karena pemerintah lemah terhadap sistematis ketika mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan mengarah kepada penyelewengan, masalah koordinasi dan masalah prestasi dengan instansi pemerintah yang belum maksimal dan sangat prihatin.<sup>7</sup>

Pada lapangan perburuhan, kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah sejalan dengan kebijakan ketenagakerjaan bertujuan untuk memajukan kesejahteraan pekerja atau buruh melalui beragam langkah anttara lain peningkatan honorarium, tanggungan sosial, dan membenahi kualifikasi kerja, dengan tujuan guna menambahkan kedudukan derajat dan martabat dari tenaga kerja. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilaksanakan melalui pengajuan tuntutan, atau menambahkan hak asasi manusia, penjagaan jasmani, teknis, sosial dan ekonomi sesuai dengan ketentuan yang berlangsung didalam kawasan kerja tersebut.<sup>8</sup>

Pemerintah berupaya untuk menangani permasalahan pada bidang ketenagakerjaan, yaitu dengan membuat peraturan perundang-undangan pada bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan bertujuan agar menjamin ketentuan hukum atas kewenangan maupun tanggung jawab pemberi kerja dan pekerja. Dengan berperannya pemerintah di bidang

---

<sup>7</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 142

<sup>8</sup> Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Gaja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 96

ketenagakerjaan, membuat sifat pada hukum ketenagakerjaan tersebut terbagi dua yaitu, bersifat hukum privat dan hukum publik. Hukum privat sebab adanya suatu hubungan kerja. Sedangkan hukum publik karena adanya ikut campur dari pemerintah dalam mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan pada bidang ketenagakerjaan.

Di Indonesia sendiri merupakan negara yang memiliki lapangan pekerjaan yang cukup luas, seperti perusahaan dan pemerintahan yang memerlukan tenaga kerja. Tenaga kerja (manpower) ialah seseorang yang telah memiliki pekerjaan, tengah mencari pekerjaan, atau orang yang mengerjakan suatu aktivitas seperti menuntut ilmu atau mengurus rumah tangga.

Menurut “Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian tenaga kerja yaitu, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dan “Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>9</sup>

Perbedaan antara tenaga kerja dengan pekerja yaitu tenaga kerja bekerja agar memenuhi kebutuhan sendiri dan bekerja pada sektor informal seperti berdagang. Sedangkan pekerja berprofesi untuk orang lain demi mendapatkan komisi maupun bayaran atas hasil bekerjanya. Seseorang yang

---

<sup>9</sup> Pasal 1 Ayat(2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dikatakan pekerja atau buruh jika sudah memiliki hubungan kerja bersama pemberi kerja. Apabila belum melangsungkan hubungan kerja dianggap sebagai tenaga kerja yang belum tergolong buruh.

Tenaga kerja memegang andil serta peran yang amat penting selaku subjek pelaksanaan pembangunan nasional. Dengan memiliki andil dan peran tenaga kerja, maka perlu dilakukan pembangunan pada bidang ketenagakerjaan guna menambah keterampilan tenaga kerja. Pada bidang ketenagakerjaan sering menggunakan pekerja, pekerja merupakan faktor penting karena jika tidak ada pekerja maka pembangunan nasional tersebut tidak akan berjalan, dan tidak dapat ikut bersaing didalam pelaksanaan pembagunan nasional. Kemajuan dalam pembangunan telah menghasilkan peningkatan kapasitas produksi berarti memberikan tingkat pendapatan untuk memperluas kesempatan kerja atau meningkatkan taraf hidup pekerja.

Dalam kondisi ini terdapat beberapa pekerja yang bekerja kepada negara, seperti bekerja dipemerintah pusat atau pada pemerintah daerah. Pembagian pekerja ini diatur pada “Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 1954 tentang Pekerja Pemerintah yaitu, Pekerja menurut peraturan ini ialah mereka yang, terutama berhubungan dengan kebutuhan akan tenaga jasmani dan/atau ketangkasan mereka dalam sesuatu jenis pertukangan, diterima untuk dipekerjakan untuk waktu tidak terbatas pada pelbagai usaha Pemerintah dan yang diberi upah tidak menurut peraturan gaji yang berlaku bagi Pegawai Negeri, sedangkan pengeluaran-pengeluaran guna membayar

upah itu termasuk dalam biaya usaha-usaha Pemerintah tersebut dan dibebankan atas anggaran belanja Negara.”<sup>10</sup>

Pekerja pemerintah merupakan pekerja yang dipekerjakan oleh Jabatan atau Dinas-Dinas Pemerintah. Pekerja ini dapat dikatakan tenaga harian lepas/pekerja harian lepas yang dibawah naungan pihak Organisasi Perangkat Daerah (ODP) yang terletak setiap Provinsi dan Kabupaten/Kota. Pekerjaan harian lepas adalah pekerja yang dipilih oleh pejabat yang berkuasa dan diberi tugas. Pekerja harian lepas atau tenaga harian lepas ini terbentuk sebab banyaknya kepentingan dari pihak masyarakat maupun pemerintah daerah mengenai pembangunan daerah.

Organisasi Perangkat Daerah yang terkait berada dibawah pimpinan Kepala Dinas yang mempunyai fungsi dan tugas pokok yang telah ditetapkan dan bertanggung jawab terhadap Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Organisasi perangkat daerah ini memerlukan pekerja guna melaksanakan aktivitas yang terdapat pada bidang kebersihan pertamanan dan rehabilitas/pemeliharaan jalan. Pengadaan tenaga harian lepas ini muncul berdasarkan evaluasi yang tercantum dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru. Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru, yang ialah suatu instansi pemerintah yang mempunyai banyak fungsi sehingga melibatkan banyak pekerja yaitu pekerja harian lepas.

---

<sup>10</sup> Pasal 1 Peraturan Pemerintah RI No. 31 Tahun 1954 Tentang Pekerja Pemerintah

Ketentuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara umum belum efisien, sebab selain tidak berjalannya pengawasan dari pemerintah, juga karena faktor keinginan akan pekerjaan yang kenyataannya lebih kepada pekerjaan yang sifatnya tetap. Pengaturan yang belum efisien perlu dipertimbangkan kembali dengan mengedepankan kepentingan dari kedua belah pihak. Berdasarkan pada ketentuan tersebut penulis dapat katakan pekerja harian lepas pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru masih belum sesuai dengan ketentuan yang telah diatur.

Dari pemaparan diatas, penulis tertarik melaksanakan penelitian dan mengangkat penelitian ini sebagai judul proposal penelitian penulis yang berjudul ***“TINJAUAN TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG No. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”***.

#### **B. Masalah Pokok**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis sampaikan, permasalahan yang bisa diangkat berdasarkan judul penelitian diatas adalah:

1. Bagaimana Pelaksanaan Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

2. Apa hambatan yang dialami Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apa saja hambatan yang dialami Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

#### **b. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menambah pemahaman dan wawasan ilmu pengetahuan penulis dan pembaca mengenai pekerja harian lepas.
2. Untuk memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti.
3. Untuk memenuhi syarat untuk gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

### **D. Tinjauan Pustaka**

Pada bidang ketenagakerjaan didalamnya terdapat aturan mengenai hubungan kerja pengusaha dengan pekerja. Hubungan kerja merupakan

hubungan yang terbentuk antara pengusaha dengan pekerja yang muncul melalui kesepakatan bersama yang dilaksanakan pada waktu tertentu atau tidak tertentu.<sup>11</sup>

“Hubungan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 adalah hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”<sup>12</sup> Maka hubungan kerja tersebut bersifat abstrak sedangkan perjanjian kerja bersifat konkrit.

Unsur-unsur hubungan kerja adalah:

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*), pekerjaan menjadi objek perjanjian paling esensial munculnya perjanjian, jika tidak adanya perjanjian maka boleh dikatakan perjanjian kerja termasuk batal;
2. Dibawah perintah (*gezag ver houding*), perintah merupakan hak pemberi kerja yang mengharuskan pekerja untuk menjalankan pekerjaan sesuai yang diinginkan oleh pemberi kerja;
3. Adanya upah tertentu (*loon*), yaitu hak dari pekerja yang diperoleh dalam bentuk uang terhadap suatu mata pencaharian atau jasa yang telah maupun akan dikerjakan;
4. Dalam waktu yang ditentukan.<sup>13</sup>

Hubungan kerja ini menunjukkan posisi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja, yang memaparkan hak dan kewajiban pekerja

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, 2019, hlm 68

<sup>12</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>13</sup> Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010, hlm 7

kepada pengusaha dan memaparkan hak dan kewajiban pengusaha kepada pekerja yang tercantum pada sebuah perjanjian kerja yang mencantumkan bagian mengenai pekerjaan, honorarium, waktu dan instruksi, yang menjadi kewajiban pekerja untuk memenuhi pekerjaan dan berwenang untuk memperoleh upah sedangkan pengusaha diwajibkan membayar upah dan berhak membagikan perintah kerja terhadap pekerja.<sup>14</sup> Adapun kewajiban kedua belah pihak dalam perjanjian kerja:

a. Kewajiban pekerja:

1. Pekerja harus melakukan pekerjaan, pekerjaan tersebut merupakan peran utama dari pekerja/buruh yang dikerjakan sendiri atas izin dari pengusaha.
2. Pekerja wajib tunduk pada peraturan dan instruksi pengusaha, pekerja ketika melaksanakan pekerjaan harus mentaati peraturan yang diperintah oleh pengusaha.
3. Jika pekerja dengan sengaja atau akibat kelalaiannya menyebabkan kerusakan, kehilangan atau kejadian yang menyebabkan kerugian terhadap pengusaha pada saat melakukan pekerjaan, maka pekerja berkewajiban bertanggung jawab terhadap resiko yang timbul dengan membayar ganti rugi dan denda kepada pengusaha.

b. Hak pekerja:

1. Meminta upah dari pengusaha
2. Mendapatkan perlindungan, seperti didaftarkan dalam program Jamsostek.

c. Kewajiban pengusaha

1. Menggaji pekerja
2. Memberikan rehat dan cuti

---

<sup>14</sup> Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 1 Tahun 2017, hlm 88

3. Menanggung perawatan dan pengobatan
4. Memberikan surat keterangan.

d. Hak pengusaha

1. Memberikan perintah kepada pekerja
2. Mendapatkan hasil pekerjaan sesuai yang telah dirancang.<sup>15</sup>

Didalam “KUH Perdata pasal 1603 mengatur mengenai kewajiban buruh yaitu buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya sebaik-baiknya, dan melaksanakan pekerjaan sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha, serta menaati peraturan dan tata tertib dalam perusahaan majikan.”<sup>16</sup>

Dengan munculnya perjanjian kerja maka akan muncul perikatan. Batas waktu dari perjanjian kerja menggambarkan berapa lama jangka waktu seseorang terikat kesepakatan dalam melakukan pekerjaan dengan perusahaan. Terdapat 2 (dua) bentuk dari perjanjian kerja pada batasan waktu, yaitu:

1. PKWT (Perjanjian kerja waktu tertentu);
2. PKWTT (Perjanjian kerja waktu tidak tertentu).

“Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 Perjanjian kerja adalah perjanjian antara

<sup>15</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 2010, hlm 24

<sup>16</sup> R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Balai Pustaka, Jakarta, hlm 413

pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”<sup>17</sup> Perjanjian kerja merupakan kesepakatan yang mana suatu pihak (pekerja atau buruh) melakukan perikatan bersama pihak lainnya (pemberi kerja) guna melakukan pekerjaan agar menerima imbalan atas pekerjaannya. Perjanjian kerja tersebut berisikan kebijakan terkait hak dan kewajiban guna di laksanakan dan diterima oleh pekerja dan pemberi. Dari penguraian perjanjian kerja di atas, bisa terlihat bahwa perjanjian kerja memiliki sesuatu yang spesial yakni “di bawah perintah”, yang menunjukkan jika koneksi antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan bawah dan atasan. Selaku pihak yang memiliki kedudukan sosial ekonomi lebih tinggi, pengusaha dapat melakukan perintah kepada pekerja yang kedudukan sosial ekonomi lebih rendah. Ketetapan ini menunjukkan adanya kedudukan yang timpang.

Berdasarkan defenisi “pasal 1313 KUH Perdata yaitu perjanjian merupakan perbuatan yang dilakukan oleh satu pihak yang mengikatkan dirinya dengan satu orang atau lebih”.<sup>18</sup> Abdul Kadir Muhammad dalam bukunya yang berisi mengenai perjanjian, jika makna perjanjian hendak kian tegas artinya apabila penafsiran mengenai perjanjian tersebut dapat dikatakan sebagai suatu kesepakatan antara dua orang atau lebih yang sama-sama

---

<sup>17</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>18</sup> Kartini Mulyadi, Gunawan Widjaja, *Perkataan yang Lahir dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo Persada, hlm 91-92

mengikatkan diri pada pelaksanaan suatu hal-hal tertentu dalam bidang harta kekayaan.<sup>19</sup>

Isi perjanjian kerja sangat penting karena merupakan subjek permasalahan yang harus diperhatikan dan dihormati oleh para pihak yang menandatangani perjanjian. Isi perjanjian tidak dapat bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan moralitas. Syarat sahnya suatu perjanjian kerja diatur dalam “Pasal 1320 KUH Perdata yaitu, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.”<sup>20</sup>

Pada empat unsur tersebut dapat digolongkan:

- a) Dua unsur pokok yang menyangkut subyek (para pihak) yang melakukan perjanjian (unsur subjektif), dan
- b) Dua unsur pokok lain berkaitan dengan objek perjanjian (unsur objektif).

Pada prinsipnya, setiap negara harus memberikan perlindungan hukum kepada seluruh warga negaranya. “Dalam Undang-Undang Dasar 1945 alenia ke-4 disebutkan Pemerintah negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum”. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah

<sup>19</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, hlm 14

<sup>20</sup> Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

menyampaikan perlindungan kepada seluruh rakyat Indonesia, termasuk para pekerja atau buruh.

Pekerja berhak mendapatkan perlindungan jika sewaktu-waktu timbul permasalahan selama berlangsungnya pekerjaan. Salah satunya adalah perlindungan terhadap norma kerja yang bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja meliputi waktu kerja, sistem pengupahan, pemberian istirahat dan cuti, serta pemberian jaminan kesejahteraan untuk pekerja. Perlindungan hukum seperti ini merupakan bentuk pengakuan terhadap hak-hak pekerja, karena pekerja merupakan aset yang berpengaruh dalam proses produksi yang mana sudah seharusnya mereka memperoleh perlindungan sepenuhnya serta diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan kemampuan fisiknya.

Pada awalnya telah dijelaskan dalam B.W tentang pasal-pasal yang melindungi pihak pekerja (buruh) terhadap majikannya dalam melakukan suatu hubungan kerja. Dapat juga dijelaskan bahwa peraturan tersebut berlaku bagi seluruh pekerja, baik itu pekerja harian, maupun ia seorang direktur bank.

Kedudukan pekerja yang lemah, maka perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan hukum merupakan suatu tindakan untuk melindungi pekerja atau buruh dari tindakan sewenang-wenang yang bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku, agar terwujudnya ketertiban dan ketentraman. Perlindungan hukum patut mengawasi seluruh tahapan,

yakni perlindungan hukum yang bersumber sejak seluruh peraturan hukum yang berlaku serta yang diberikan dari penduduk. Pada dasarnya kemufakatan masyarakat yang bertujuan guna menata imteraksi karakter antar anggota masyarakat atau antara individu beserta pemerintah yang dipandang sebagai wakil untuk keinginan masyarakat.<sup>21</sup>

Tujuan perlindungan tenaga kerja diantaranya untuk terjaminnya hak-hak bagi pekerja secara menyeluruh dan memastikan keselarasan peluang yang sama tanpa adanya pembedaan atas dasar apapun, guna memperhatikan perkembangan kemajuan dunia yang berkembang di bidang usaha dengan mensejahterakan pekerja dan keluarganya. Perlindungan tenaga kerja ini dapat diketahui sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan dari perjanjian kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup perlindungan pekerja atau buruh, tercantum kewenangan pekerja atau buruh dalam berdiskusi bersama pengusaha, perlindungan atas keamanan kerja, kesehatan, perlindungan pekerja pada wanita, anak, dan penderita disabilitas, serta perlindungan terhadap upah. Pada “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada konsiderans huruf d terdapat pembahasan tentang, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjadi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar

---

<sup>21</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 54

apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.”

Pada “Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mempunyai makna yang hampir serupa, yaitu setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.<sup>22</sup> Dari kedua pasal ini dapat dihubungkan maka pekerja harus mendapatkan hak dan persamaan kedudukan tanpa dibeda-bedakan oleh perusahaan.

Pada “Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. Keselamatan dan Kesehatan kerja;
  - b. Moral dan kesusilaan; dan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja atau burug guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan Kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”<sup>23</sup>

Perlindungan tenaga kerja ialah suatu faktor yang sangat penting.

Perlindungan terhadap tenaga kerja timbul sebab antara pemberi kerja dan pekerja mencapai kemufakatan, yang mengarah dalam munculnya hubungan kerja. Perlindungan tenaga kerja bertujuan mengamankan keberlangsungan

---

<sup>22</sup> Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>23</sup> Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

hubungan kerja yang selaras tanpa ada tekanan antara pihak pemberi kerja dan pihak pekerja.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja terbagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, mengacu pada proteksi terhadap pendapatan yang layak, terhitung apabila pekerja tidak dapat hadir bekerja diluar keinginannya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan berupa jenis jaminan kebugaran dalam kerja, perlindungan keleluasaan berserikat dan hak untuk bernegosiasi;
3. Perlindungan teknis, yaitu melindungi terhadap pekerja dengan bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>24</sup>

Ketiga perlindungan tentu sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja. Hal ini mempunyai fungsi bagi setiap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk terjaminnya kesejahteraan.

Terdapat dua cara untuk melindungi pekerja atau buruh menurut Adrian Sutedi, yaitu: Pertama dengan adanya undang-undang perburuhan yang menjamin buruh terlindungi secara hukum, yaitu jaminan yang diberikan negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, dan memberikan perlindungan pada lokasi kerja sampai memberi jaminan sosial sesudah pekerja pensiun. Kedua melalui serikat pekerja atau serikat buruh, meski undang-undang perburuhan melindungi dengan baik, namun pekerja tetap membutuhkan hadirnya serikat pekerja atau serikat buruh untuk menciptakan perjanjian kerja bersama (PKB). PKB merupakan dokumen perjanjian

<sup>24</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm 61

bersama antara pemberi kerja dengan pekerja atau buruh yang memuat hak dan kewajiban semua pihak.<sup>25</sup>

Teori yang digunakan selanjutnya yaitu teori perlindungan hukum. Perlindungan hukum merupakan perangkat hukum yang diberikan kepada subjek hukum berupa perlindungan, baik yang bersifat preventif maupun represif. Dengan kata lain, perlindungan hukum merupakan definisi dari fungsi hukum, yang memberikan ketertiban, kepastian, keadilan, kepentingan dan ketentraman merupakan fungsi dari perlindungan hukum. Terdapat dua macam perlindungan hukum, yaitu:

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif berarti bahwa masyarakat mempunyai kesempatan untuk menyuarakan keberatan atau pendapatnya sebelum pemerintah dapat mengambil keputusan dalam bentuk *definitive*. Berarti bahwa perlindungan hukum preventif sangat penting untuk tindakan pemerintah berdasarkan pada kebebasan bergerak, karena dengan adanya perlindungan hukum preventif maka termotivasinya pemerintah dalam bersikap dengan kewaspadaan dalam pengambilan keputusan. Menurut Philipus M. Hadjon preventif merupakan aparat pemerintah memiliki keputusan yang lebih rendah yang dilakukan sebelumnya. Tindakan preventif merupakan tindakan pencegahan.<sup>26</sup>

2. Perlindungan hukum represif

---

<sup>25</sup> Adrian Sutedi, *op. cit.*, hlm 13

<sup>26</sup> Hadjon, dkk, *Pengantar Administrasi Negara*, Gajah Mada University, Yogyakarta, 2002, hlm 3

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum yang diberikan setelah timbulnya sengketa. Perlindungan hukum represif ini dirancang guna untuk menyelesaikan perselisihan yang telah terjadi.

Perlindungan terhadap pengupahan diatur dalam “Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”<sup>27</sup>

Perlindungan terhadap pekerja bisa dicapai, baik dengan mengajukan tuntutan, atau dengan meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta perlindungan sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku pada lingkungan kerja tersebut.

Penelitian mengenai pekerja harian lepas sudah pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu, namun tentunya ada perbedaan antara penelitian penulis yang lakukan dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Wulan Malakiano yang dilakukan pada tahun 2019 dalam penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Kebersihan Dan Pertamanan Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di Kecamatan Siak”. Hasil dari penelitian ini yaitu pekerja harian lepas kebersihan dan pertamanan pada kecamatan Siak masih belum terdaftar dalam program jaminan sosial yang diberikan oleh pemerintah. Dan

---

<sup>27</sup> Pasal 88 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pada perjanjian kerjanya tidak memuat mengenai perlindungan serta kesejahteraan terhadap setiap pekerja.

### **E. Konsep Operasional**

Untuk lebih jelas dan menghindari kesalahpahaman pada penelitian ini, maka penulis perlu memberi batasan terhadap pengertian pada judul penelitian sebagai berikut:

Tinjauan merupakan sebuah aktivitas yang meringkas sejumlah besar informasi yang masih mentah dan selanjutnya mengelompokan atau membedakan komponen-komponen dan bagian-bagian yang signifikan, lalu mengaitkan data yang dikumpulkan untuk menanggapi permasalahan. Tinjauan ialah tindakan untuk menjabarkan pola-pola secara konsekuen pada data sehingga perolehan analisis mampu dipelajari serta menafsirkan dan mempunyai makna.<sup>28</sup>

Pekerja menurut “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3 Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”<sup>29</sup>

Pekerja harian lepas yakni pekerja yang memperoleh penghasilan harian atau dapat menerima secara mingguan maupun bulanan, serta pekerja harian dibayar berdasarkan hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Upah yang

<sup>28</sup> Surayin, *Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Yrama Widya, Bandung, 2005, hlm 10

<sup>29</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

didapatkan melalui mengalikan jumlah hari kerja dengan rata-rata jumlah pekerja per hari kerja.

Hubungan kerja ialah suatu hubungan buruh atau pekerja bersama pengusaha sesudah penandatanganan perjanjian kerja, perjanjian itu membahas tentang buruh yang mengikatnya kepada pengusaha untuk bekerja agar mendapatkan upah.

Perlindungan hukum adalah suatu tindakan yang dirancang agar melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang dari pihak yang melanggar ketentuan hukum agar terciptanya kehidupan yang tertib dan tentram agar masyarakat merasa terlindungi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan sumber hukum yang digunakan sebagai acuan dalam mewujudkan hak-hak dari pekerja. Seperti upah, jaminan sosial, kesehatan, tunjangan, cuti, dan kepastian berapa lama mereka berkerja pada perusahaan.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru merupakan suatu instansi teknis daerah yang bertugas menolong Walikota dalam melaksanakan kewenangan pada bidang Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang untuk memenuhi kepentingan sarana dan prasarana infrastruktur Kota Pekanbaru. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang berada di Jl. Dt. setiamaharaja No. 2 Kec. Bukit Raya Pekanbaru.

## **F. Metode Penelitian**

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

Adapun bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis agar memperoleh hasil yang diharapkan yaitu menggunakan jenis penelitian hukum sosiologis secara survey. Observasi berarti pengumpulan data langsung lapangan guna mendapatkan data yang diperlukan untuk dijadikan bahan pada penelitian ilmiah ini. Sedangkan alat pengumpulan data pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dan wawancara.

Dapat diamati dari sifat penelitian ini tergolong kepada penelitian yang bersifat deskriptif, karena penelitian ini menggambarkan dengan jelas dan secara langsung mengenai pekerja harian lepas serta hambatan yang dialami pekerja harian lepas pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi dimana penulis melakukan penelitian guna memperoleh data yang diperlukan yaitu pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru, yang terletak pada JL. Dt. Setiamaharaja No. 2 Kec. Bukit Raya Pekanbaru. Alasan penulis memilih lokasi penelitian dalam penulisan ini karena terdapat pekerja harian lepas dilokasi tersebut.

## 3. Populasi dan Sampel

Populasi mengacu kepada jumlah segala subyek yang akan diteliti yang mana subyek itu memiliki karakteristik yang sama, pada tahap ini peneliti

dapat mengelompokan mana yang bisa dijadikan populasi.<sup>30</sup> Adapun populasi yang peneliti ambil yaitu:

**Tabel I.I**  
**Populasi dan Sampel**

No.	Kriteria Populasi	Populasi	Sampel
1.	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1 orang	1 orang
2.	Kepala Sub Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pekanbaru	1 orang	1 orang
3.	Pekerja Harian Lepas Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pekanbaru	255 orang	25 orang
	Jumlah		27 orang

Sumber Data: Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Kota Pekanbaru Tahun 2019

#### 4. Jenis Data dan Sumber Data

##### 1) Jenis Data

Jenis data yang terdapat pada penelitian ini yaitu:

- a. Data Primer, merupakan data didapatkan oleh peneliti melewati responden atau sampel, yang mana data ini diperoleh dengan melakukan wawancara maupun melalui kuesioner. Data ini didapatkan melalui pekerja, pegawai instansi pemerintah, dan dari responden lainnya.

<sup>30</sup> Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, UIR Press, Jakarta, 2017, hlm 15

b. Data Sekunder, merupakan data didapatkan sebagai penunjang dan pendukung data primer. Data sekunder terdiri atas:

a) Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang aturannya mengikat. Pada penelitian ini bahan hukum primer ialah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b) Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan hukum yang menambahkan informasi yang kondusif dari bahan hukum primer. Yang terdiri dari teori pendapat para ahli yang didapatkan dari literatur hukum, dan pendapat hukum.

## 2) Sumber Data

Data yang diperoleh penulis dalam penelitian ini pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru.

## 5. Alat Pengumpulan Data

a. Kuesioner, yaitu suatu kegiatan dengan membagikan angket yang memuat kumpulan pertanyaan yang akan diberikan kepada responden yang menjadi sampel guna mencapai data yang dibutuhkan terhadap penelitian ini. Yang digunakan sebagai responden pada penelitian ini yaitu Pekerja Harian Lepas Kebersihan Pertamanan Dan Rehabilitasi/Pemeliharaan Jalan Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru.

b. Wawancara, yakni alat pengumpulan data yang dilaksanakan menggunakan cara Tanya Jawab dengan bertatap muka secara langsung pada pihak-pihak yang telah penulis tetapkan. Tanya jawab ini

dilaksanakan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh. Pada alat pengumpulan data ini peneliti melaksanakan tanya jawab kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

#### 6. Analisis Data

Penulis menerapkan analisis data kualitatif pada penelitian ini. Kualitatif merupakan suatu proses secara sistematis dengan mengolah data yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner yang dilakukan peneliti. Selanjutnya dilakukan pengkajian data dan membandingkan dengan teori-teori hukum dan Undang-Undang yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini. Kemudian dijadikan data sekunder bagi penulis dengan sistem deskripsi dan tidak menggunakan perhitungan namun diperoleh dari data yang terkumpul.

#### 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode yang digunakan oleh penulis untuk menarik kesimpulan yakni bersifat Induktif. Metode Induktif yaitu pengambilan kesimpulan yang bersifat umum menjadi hal-hal khusus, artinya dari bahan-bahan yang dikumpulkan dapat diambil menjadi kesimpulan. Yang bersifat umum yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan yang bersifat khusus merupakan data yang penulis kumpulkan dari lapangan.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

##### 1. Pengertian Perjanjian

Pada hakikatnya suatu perjanjian adalah suatu kesepakatan antara para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut, yang memunculkan kewajiban bagi para pihak untuk memberikan, melakukan, atau tidak melakukan sesuatu.<sup>31</sup> Pada pasal “1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan mengenai definisi perjanjian yaitu, perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu atau orang lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”<sup>32</sup> Berdasarkan ketentuan pasal tersebut Abdulkadir Muhammad masih memiliki kekurangan, yaitu:

- a. Hanya mengikat satu pihak saja, masalah ini dapat diamati pada kalimat “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kalimat ini lebih bersifat mengikat salah satu pihak.
- b. Sebutan “perbuatan” juga melingkupi tanpa *consensus* dalam arti “perbuatan” termasuk juga dalam sebuah perbuatan untuk melaksanakan suatu tugas tanpa menggunakan kekuasaan. Perbuatan melawan hukum yang tidak memuat suatu *consensus* semestinya memakai kata “persetujuan”.

<sup>31</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Keperdataan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018, hlm 78.

<sup>32</sup> Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kata “persetujuan” ialah artian dari perkataan *overeekomst* pada bahasa Belanda. Sebagaimana tertuang pada doktrin lama (teori lama) yang dikatakan perjanjian yaitu perbuatan hukum yang didasarkan pada suatu kesepakatan yang akan mempunyai risiko hukum. Pada penjelasan ini, ditemukan adanya asas konsensualisme dan munculnya risiko hukum. Sedangkan menurut Van Dunne yang menjelaskan bahwa berdasarkan doktrin baru (teori baru) perjanjian dapat dikatakan sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih dengan adanya kata sepakat dan mempunyai dampak hukum.<sup>33</sup>

Asas kekuatan mengikat adalah asas yang menjelaskan bagi para pihak yang mengikatkan diri pada suatu perjanjian, maka perjanjian yang mengikat tersebut sifatnya hanya mengikat ke dalam. Prinsip kekuatan mengikat ini mewajibkan agar mematuhi apa yang telah mereka sepakati sebelumnya yang merupakan ikatan para pihak dengan satu sama lain yang telah tercantum dalam kontrak.<sup>34</sup> Asas hukum ini dikatakan juga sebagai asas *pacta sunt servanda* yang dapat juga dilihat secara konkrit pada “pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang memuat kekuatan imperatif yaitu, semua kontrak yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Perikatan menurut Abdulkadir Muhammad merupakan hubungan hukum yang muncul menjadi dampak dari suatu kejadian hukum yang dapat

<sup>33</sup> Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hlm 26.

<sup>34</sup> M.Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsadat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum Seri Pengayan Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung, 2012, hlm. 91.

berupa suatu tindakan, peristiwa, situasi dalam lingkup harta kekayaan.<sup>35</sup> Menurut R. Setiawan pengertian terbilang belum komplet, karena hanya memuat perjanjian sepihak saja, karena sangat luas sehingga jika ingin dipergunakannya suatu aktivitas harus dimaknai sebagai perbuatan hukum, yaitu tindakan yang menimbulkan akibat hukum.

## 2. Syarat Sahnya Perjanjian

Terdapat syarat-syarat tertentu yang patut dipenuhi dalam suatu perjanjian, jika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi menimbulkan konsekuensi, yaitu kesepakatan yang telah dibuat tidak dapat dipaksakan pelaksanannya. Pasal 1320 KUHPerdara menjelaskan, “perjanjian itu dibuat dan akan dianggap sah jika telah memenuhi beberapa syarat-syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
3. Sesuatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.”<sup>36</sup>

Yang pertama, sepakat mereka yang mengikatkan diri : didalam implementasinya, syarat ini kerap dikatakan sebagai kesepakatan (*toesteming*). Kesepakatan adalah persesuaian kemauan dari para pihak perihal poin-poin utama dari perjanjian yang dibuat. Inti dari perjanjian ialah objek serta syarat sahnya perjanjian harus disepakati oleh seluruh pihak. Dengan begitu kesepakatan tersebut sudah bersifat tetap dan tidak lagi memiliki perlindungan.

<sup>35</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 144.

<sup>36</sup> Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kesepakatan para pihak termasuk elemen telak dalam terjalinya sebuah kontrak. Kesepakatan bisa berlangsung dengan beragam cara, yang terpenting yaitu adanya penawaran dan penerimaan penawaran tersebut. Berdasarkan ketentuan syarat sah perjanjian, kesepakatan merupakan syarat yang menentukan untuk terjadinya suatu perjanjian, artinya tidak ada kesepakatan dari masing-masing pihak maka tidak adanya terjadinya suatu perjanjian atau kontrak.<sup>37</sup>

Kedua, kecakapan untuk membuat perjanjian : syarat dari kecakapan ini, mesti dituangkan dengan spesifik oleh pihak yang akan mengadakan suatu perikatan. Menurut KUHPerduta seseorang yang dianggap tidak cakap dalam melakukan perjanjian jika mereka berusia di bawah 21 tahun, kecuali seseorang itu sudah kawin sebelumnya. Kebalikanya setiap orang yang berusia di atas 21 tahun, dianggap sudah cakap melakukannya oleh hukum, selain untuk sesuatu hal yang dilarang seperti ia dibawah pengampuan, mata gelap, dungu, penyakit mental atau pemboros.

Pada “Pasal 1330 KUHPerduta menyebutkan, tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

1. Orang-orang yang belum dewasa
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
3. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.”<sup>38</sup>

Pasal ini menetapkan batasan bagi siapa pun yang dianggap belum cakap bertindak dalam membuat perjanjian.

<sup>37</sup> Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hlm 35

<sup>38</sup> Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Ketiga, sesuatu hal tertentu : Subekti menjelaskan bahwa sebuah perjanjian wajib memuat perihal satu hal tertentu, maksudnya apa saja yang telah disepakati baik itu hak maupun kewajiban para pihak, pasti akan ada menimbulkan suatu perselisihan.<sup>39</sup> Secara khusus yang menjadi pokok dari perjanjian yang melingkupi kinerja tersebut harus mengandung satu hal atau setidaknya harus sudah ditentukan.

Keempat, suatu sebab yang halal : kata “sebab” merupakan alih bahasa dari bahasa latin “*causa*” yaitu suatu hal yang memungkinkan orang untuk membentuk sebuah perjanjian. Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara, yang dimaksud “*causa*” itu merupakan isi dari perjanjian yang memaparkan maksud yang akan dicapai oleh para pihak.

### 3. Unsur-Unsur perjanjian

Pada perjanjian terdapat beberapa unsur, yakni:

- a. Terdapat pihak-pihak yang berjanji
- b. Ada kesepakatan
- c. Adanya pencapaian suatu misi
- d. Ada pencapaian yang hendak dilakukan atau keharusan dalam hal mengadakan obyek perjanjian
- e. Ada dalam beberapa bentuk tertentu (lisan atau liseni)

---

<sup>39</sup> R. Subekti, *Op.Cit*, hlm 26

- f. Adanya ketentuan tertentu, antara lain syarat dasar dari perjanjian yang sebagai obyek dari perjanjian dan syarat tambahan atau syarat pelengkap.<sup>40</sup>

### 1) Pengertian Perjanjian Kerja

Definisi perjanjian kerja diatur pada “Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.<sup>41</sup> Dijelaskan lebih luas sebab berkaitan dengan hubungan antara pengusaha dan pekerja yang berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>42</sup> Dari pengertian pasal tersebut boleh dikatakan bahwa suatu perjanjian kerja mesti menyanggupi syarat sebagai berikut :

1. Terdapat orang berdada dibawah kepemimpinan orang lain
2. Penyelesaian pekerjaan
3. Pada waktu tertentu
4. Adanya gaji.

Pada bahasa Belanda perjanjian kerja lazimnya disebut *arbeidsovereenkomst*, bisa dipahami pada beberapa pengertian. Pengertian pertama terdapat pada “Pasal 1601 KUHPerdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan, perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak yang satu, yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk dibawah perintah pihak yang lain yaitu majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Berdasarkan definisi perjanjian kerja dalam pasal tersebut

<sup>40</sup> Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata*, PT Citra Aditya, Bandung, 2015, hlm 84

<sup>41</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>42</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 64

bahwa perjanjian kerja mempunyai cap “di bawah perintah” yang menunjukkan bahwa pengusaha sebagai pemberi kerja yang merupakan majikan dapat memberikan perintah kepada pekerja atau buruh, status antara pengusaha yang berarti pemberi kerja tidak seimbang dengan pekerja atau buruh.<sup>43</sup>

Pada “Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan, perjanjian kerja itu dibuat dalam bentuk secara tertulis atau lisan.”<sup>44</sup> Menurut Lalu Husni, dengan ketentuan pada asas perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan secara tertulis, namun mengingat kondisi sosial masyarakat sangat mungkin jika suatu perjanjian kerja waktu tertentu hanya melalui lisan. Jika dilakukan dengan bentuk perjanjian kerja secara tertulis, maka akan ada jaminan hak dan kewajiban antara pihak pekerja dengan pengusaha. Sehingga jika terjadi perselisihan, akan membuat lebih mudah dalam pembuktian.

Pengertian mengenai perjanjian kerja selain itu juga dijelaskan oleh R. Iman Soepomo, yang mengatakan jika perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang mana pekerja sebagai pihak pertama, berkomitmen untuk bekerja agar mendapatkan upah dari pihak lain, pengusaha harus berkomitmen agar memperkerjakan buruh tersebut dengan memberikan upah.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Lalu Husni, *Ibid*, hlm 65

<sup>44</sup> Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>45</sup> Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*, Absolute Media, Yogyakarta, 2015, hlm 46

## 2) Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Pada perjanjian kerja, diketahui terdapat beberapa unsur dalam perjanjian kerja, yaitu:

### a. Adanya unsur pekerjaan atau work

Pekerjaan adalah setiap pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh pekerja atau buruh agar keperluan pengusaha selaras dengan isi perjanjian kerja “asalkan tidak bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum”. Didalam perjanjian kerja harus terdapat pekerjaan yang telah disepakati (obyek perjanjian), yang mana pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan izin dari majikan untuk boleh memerintahkan orang lain.

Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara “Pasal 1603a yaitu, Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan seizin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya.”<sup>46</sup>

### b. Adanya perintah

Perintah merupakan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja atau buruh ketika melaksanakan pekerjaan yang merupakan manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut. Perwujudan dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yaitu pekerja haruslah mematuhi instruksi dari pengusaha guna menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan diperjanjikan.

---

<sup>46</sup> Pasal 1603a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

c. Adanya waktu tertentu

Dalam melaksanakan perjanjian kerja, harus dilaksanakan selaras dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan pada perjanjian kerja atau Peraturan Perundang-undangan. Seluruh pengusaha wajib mematuhi ketentuan yang diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang waktu kerja. Setelah mempunyai tenggat waktu kerja yang ditetapkan dan disepakati pada perjanjian kerja dapat menjadi tolak ukur. Maka pada saat melakukan pekerjaan, pekerja tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesukanya.

Perjanjian kerja dapat dilaksanakan untuk jangka waktu tertentu, bisa juga untuk jangka waktu tidak tertentu, perjanjian kerja untuk waktu tertentu biasanya dikatakan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja sementara. Dan kedudukan pekerja ini ialah pekerja harian lepas atau pekerja kontrak. Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu dikatakan sebagai perjanjian dan hubungan kerja tetap serta kedudukan pekerjaanya ialah pegawai tetap.

d. Adanya upah

Upah merupakan komponen yang harus ada dan berperan terdepan pada hubungan kerja. Hak dari pekerja merupakan upah yang diperoleh serta dikatakan sebagai suatu penghasilan dari pemberi kerja terhadap pekerja.

Telah ada regulasi dan akan ada bayaran sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan.<sup>47</sup>

Pengertian upah menurut “Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu 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.” Bahkan boleh dikatakan maksud utama seorang pekerja berkerja kepada pengusaha guna mendapatkan bayaran, maka suatu hubungan ini bukan melambangkan hubungan kerja.<sup>48</sup>

Upah merupakan kewajiban yang essensial dari pengusaha, pada umumnya remunerasi harus diberikan secara tunai berupa bentuk uang, melainkan pada praktek pelaksanaanya sebanding terhadap Peraturan Perundang-undangan, tidak membatasi kemungkinan penyerahan komisi dengan bentuk barang, melainkan perlu dibatasi upahnya.

### 3) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

#### a. Syarat Materiil

Dalam melaksanakan suatu perjanjian, tentu adanya subjek. Subjek perjanjian yaitu orang-orang yang terikat oleh perjanjian kerja yang

---

<sup>47</sup> S, Thamrin, *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 1 Tahun 2017, hlm 40

<sup>48</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm 37-38

diseoakati oleh para pihak. Subjek perjanjian kerja yaitu pengusaha dan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja juga diatur pada “Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.”

Jika perjanjian kerja tersebut berlawanan dengan ketentuan huruf a dan b maka dampak hukum dapat berupa pemutusan perjanjian kerja. Apabila berlawanan dengan ketentuan huruf c dan d maka perjanjian kerja tersebut gagal demi hukum.<sup>49</sup> Keempat syarat tersebut berupa kumulatif, yang artinya semuanya wajib terpenuhi baru boleh disebut jika perjanjian kerja itu sah.

b. Syarat Formil

Suatu perjanjian kerja mesti memenuhi ketentuan syarat formil.

Berdasarkan ketentuan “Pasal 54 ayat (1) dan (2),

- (1) perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya

memuat :

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

<sup>49</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm 46

- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf (e) dan (f), tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Selain itu ketentuan mengenai perjanjian kerja terdapat pada “Pasal 55 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jika perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.”

### c. Subjek dan Objek Perjanjian Kerja

Subjek hukum dalam perjanjian kerja adalah para pihak yang terikat dengan perjanjian kerja.<sup>50</sup> Hak dan kewajiban ini diberikan kepada para pihak. Berdasarkan pemahaman tersebut maka pengusaha dari pekerja atau buruh merupakan subjek perjanjian kerja. Subjek hukum pada suatu perjanjian kerja pada dasarnya ialah subjek hukum pada suatu hubungan kerja.

Objek perjanjian yaitu isi dari perjanjian, yang saat menandatangani perjanjian itu melibatkan hak dan kewajiban para pihak. Yang merupakan objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang terkait dengan diri pekerja. Hasil dari kemampuan yang sudah digunakan oleh pekerja atau buruh, lalu dia hendak menerima upah.<sup>51</sup>

Objek perjanjian (pekerjaan) mesti halal yaitu yang tidak bertolak belakang dengan ketentuan Undang-Undang ketertiban umum, dan

<sup>50</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2009, hlm 36

<sup>51</sup> Asri Wijayanti, *Op. cit.*, hlm 41

kesopanan. Bentuk pekerjaan yang disepakati menjadi syarat dari perjanjian kerja yang wajib dicantumkan dengan terbuka.

#### **d. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja**

##### **a. Kewajiban Pekerja/Buruh**

Pada peraturan perundang-undangan mengenai kewajiban pekerja ketentuannya dapat dilihat pada Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara, yang bisa disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pekerja harus mengerjakan pekerjaan dan pada prinsipnya harus melakukan secara mandiri. Namun pada Pasal 1603a KUHPerdara menetapkan bahwa sebab pertimbangan tertentu, ketetapan ini boleh dikecualikan atas persetujuan majikan untuk bisa diwakilkan.
- 2) Dalam melakukan pekerjaan, pekerja wajib mematuhi peraturan dan instruksi yang dikeluarkan oleh majikan, selama diatur pada perjanjian kerja dan tidak boleh berlawanan dengan undang-undang, norma susila, adat istiadat, dan ketertiban umum. Aturan-aturan ini harus dipatuhi pekerja harus tertera pada peraturan perusahaan.
- 3) Jika karena kesengajaan maupun kelalaiannya seorang buruh melangsungkan suatu kelakuan yang membebani perusahaan, maka ia wajib membayar ganti rugi sesuai dengan prinsip hukum.

b. Kewajiban Pengusaha

1) Membayar Upah

Kewajiban pokok pengusaha untuk tetap menjalin hubungan kerja dengan pekerja ialah pembayaran upah yang pas dengan waktu sesuai dengan perjanjian kerja.<sup>52</sup>

2) Memberikan Istirahat atau Cuti

Pengusaha atau majikan diharuskan hendak memberikan pekerja rehat tahunan secara berkala. Hak untuk beristirahat berpengaruh guna melepaskan kejenuhan pekerja selama melaksanakan pekerjaan. Dalam “Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 (tahun) pada suatu perusahaan.”

3) Membiayai Perawatan dan Pengobatan

Pengusaha atau majikan diwajibkan untuk memberikan perawatan atau pengobatan untuk pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan maupun pekerja yang tidak bertempat dirumah majikan. Proteksi terhadap tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, meninggal dunia, sudah diatur pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

4) Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan didasarkan dalam ketentuan Pasal 1602 KUHPerdara, yang dinyatakan jika pengusaha diharuskan

---

<sup>52</sup> Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, *Op. cit.*, hlm 66

memberikan surat keterangan yang ditanda tangani dan diberi tanggal. Pada surat keterangan tersebut menjelaskan perihal jenis pekerjaan yang dikerjakan, serta durasi hubungan kerja.<sup>53</sup>

5) Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu

Dalam hal membahas kewajiban ini, majikan harus berlaku sebijaksana mungkin, yaitu:

- a. Apa yang harus benar-benar dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum, dibiasakan untuk melakukan dengan sebaik-baiknya.
- b. Apa yang sebenarnya berlandaskan ketentuan hukum patut menahan atau dihindari, dan perilaku tersebut harus dipatuhi agar penahanan dapat dilakukan dengan penuh ketaatan.<sup>54</sup>

## **B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja untuk menjalin hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, yang digunakan pada waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, atau biasa disebut sebagai pekerja kontrak. Perjanjian kerja ini terbentuk antara pihak pemberi kerja secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

---

<sup>53</sup> Lalu Husni, *Loc.Cit.*

<sup>54</sup> Djumadi, *Op.cit.*, hlm 49

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dirancang guna mempersembahkan perlindungan kepada tenaga kerja, melalui asas evaluasi supaya tidak timbul ketika pelantikan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan perjanjian dalam bentuk PKWT bagi pekerjaan yang sifatnya berkepanjangan maupun menjadi pekerjaan tetap atau konstan pada suatu badan usaha. Perlindungan pekerja/buruh dengan penyelenggaraan PKWT ini berfungsi agar mengasihkan ketetapan terhadap pekerja yang melangsungkan pekerjaan yang sifatnya tetap tanpa adanya batasan waktu perjanjian kerjanya. Sementara pengusaha yang menerapkan peraturan PKWT ini, pengusaha berpeluang agar menerapkan pekerjaan yang sifatnya telah dibatasi waktu pengerjaannya, sehingga menghindari pengusaha untuk berkewajiban menjadikan pekerja/buruh tetap demi pekerjaan yang waktunya terbatas.<sup>55</sup>

Berdasarkan “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”. Penafsiran ini serasi bersama pandangan Payaman Simanjuntak yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja ataupun buruh dengan pengusaha dalam

---

<sup>55</sup> Falentino Tampongangoy, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia*, Lex Privatum Vol.1, No.1, Tahun 2013, hlm 148.

melaksanakan pekerjaan yang diharapkan berakhir selama waktu tertentu yang relatif singkat yang masa waktunya maksimal 2 (dua) tahun, serta dapat diperpanjang hanya satu kali paling lama dengan jangka waktu dan sesuai dengan waktu perjanjian kerja awal, dengan ketentuan segala (jangka waktu) perjanjian tidak lebih dari tiga tahun lamanya.

Hal ini dikarenakan dengan memperkerjakan pekerja tetap yang diperoleh pemberi kerja adalah ketidakuntungan seperti yang diatur menurut undang-undang mengenai upah, kenaikan upah secara berkala, tunjangan, serta ketentuan waktu istirahat.<sup>56</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu sudah ditetapkan keberadaannya pada pasal 56 hingga pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Peraturan ini dimaksudkan dengan maksud menyerahkan perlindungan hukum kepada para pihak yang akan menjalin hubungan kerja.

Meskipun hal ini sudah ditetapkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan didukung oleh peraturan lainnya tetapi dalam prakteknya perjanjian kerja waktu tertentu masih mengandung unsur-unsur negatif, salah satunya yaitu kurangnya kesejahteraan tenaga kerja, pekerjaan yang tidak jelas, dan perlindungan yang diberikan kepada pekerja atau buruh masih dirasa kurang.

---

<sup>56</sup> Asri Wijayanti, *Ibid.*, hlm

Pada “Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan yang ada dan dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan dalam hal suatu perjanjian kerja apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang akan berlaku yakni perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.”

Tujuan PKWT dibentuk secara tertulis agar dapat menyampaikan kepastian hukum kepada para pihak, agar dapat menjamin adanya keyakinan akan terpenuhinya hak dan kewajiban. Dan dapat memperkirakan sekiranya timbul suatu perselisihan dimasa yang akan datang. Maka surat perjanjian PKWT yang dibentuk tersebut berguna untuk mendukung pada prosedur pembuktian. Dalam “Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang 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.”

Jika ketentuan Pasal 59 mengenai jenis dan sifat pekerjaan untuk pekerja waktu tertentu tidak ditinjau ulang, menjadi terdapat dua kemungkinan. Pertama : regulasi ini tidak efisien pada penerapan hubungan kerja, kedua : pengusaha mengurangi kuantitas lapangan pekerjaan lantaran pengusaha mengoptimalkan pekerja tetap yang tersedia, yang menyebabkan yaitu peningkatan pengangguran.<sup>57</sup> Dalam “Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, yaitu:

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- (7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- (8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.”

Ketetapan peraturan perundang-undangan yang berjalan di atas pada implementasinya belum berlaku efektif, yang mana perusahaan jika ingin

---

<sup>57</sup> Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, Uir Law Review, Vol. 01 No.02, Oktober 2017, hlm 159.

memutuskan untuk menambahkan PKWT dari 2 (dua) tahun yang sudah selesai, jika akan melanjutkan PKWT dengan menambahkan maksimum 1 (satu) tahun lagi, maka perusahaan wajib mengakhirkan hubungan kerja selama 30 (tiga puluh) hari kepada pekerja yang dimaksud. Selanjutnya, perusahaan dan karyawan dapat kembali menjalankan hubungan kerja dengan posisi PKWT dengan tempo kerja paling lama 1 (satu) tahun. Artinya pada undang-undang ketenagakerjaan membatasi seseorang untuk hanya bekerja pada pekerjaan dengan waktu tertentu sepanjang jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun seperti keputusan di atas. Jika perusahaan tetap ingin hubungan kerja bersinambung, mau tidak mau pada tahun ke 4 (empat) perusahaan mesti mengubah posisi pada perjanjian kerja sebagai PKWTT.

Bertambahnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 karena makin banyaknya pengusaha yang “memaksa” buruh atau pekerjanya demi melakukan perjanjian kerja untuk masa waktu terbatas atau berdasarkan mekanisme kontrak, munculnya akibat pengusaha tidak mau dibebani dengan keputusan terhadap pengakhiran hubungan kerja. Oleh karena itu, pemberi kerja harus mengadakan perjanjian kerja dengan pekerja atau buruh, walaupun secara objektif macam, sifat maupun aktivitas pekerjaan yang tidak mewajibkan dibuatnya perjanjian kerja tersebut, agar terhindarnya beragam jenis risiko.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hal memberi proteksi kepada pekerja menggunakan dasar pertimbangan supaya tidak terjadinya penobatan tenaga kerja dilaksanakan melewati perjanjian yang disebut

perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini bagi pekerjaan yang keadaanya berkesinambungan atau pekerjaan konsisten dari suatu badan usaha.<sup>58</sup>

Perlindungan pekerja yang menggunakan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini memiliki fungsi guna menambahkan keyakinan terhadap pekerja-pekerja yang melaksanakan pekerjaan secara berkelanjutan dan tidak dibatasi oleh durasi perjanjian kerjanya. Di sisi lain, pemberi kerja memiliki kesempatan untuk menerapkan dalam hal pekerjaan yang bersifat terbatasnya waktu pengerjaan, sehingga pemberi kerja tersebut mampu terlepas mengenai keharusan memperkerjakan pekerja tetap bagi pekerjaan yang terbatas waktunya.

Beberapa kalangan berpendapat bahwa perjanjian kerja waktu tertentu menyebabkan perlindungan kepada pekerja menjadi rendah, karena bisa diperhatikan dari banyak indikator, antara lain pekerja yang tidak dapat beberapa tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan, dan pensiun), uang pesangon ketika pemberhentian kerja atau PHK, gaji yang kian rendah, dan jaminan penukaran kedudukan pekerja dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu terhadap perusahaan.<sup>59</sup>

<sup>58</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja:Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 20

<sup>59</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hlm 64

## 2. Syarat Terjadinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Mengenai syarat-syarat formal yang perlu dipenuhi dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni:

1. Kesepakatan kerja dicetak 3 (tiga) rangkap, yang masing-masing diperuntukan kepada pekerja, kantor dinas tenaga kerja setempat, dan pemberi kerja.
2. Kesepakatan kerja wajib didaftarkan kepada kantor dinas tenaga kerja setempat yang berwenang.
3. Pengeluaran yang muncul dari pembentukan kesepakatan kerja tertentu seluruhnya menjadi tanggungan pemberi kerja.
4. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu wajib mencantumkan identitas beserta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut:
  - a. Nama dan alamat perusahaan serta kategori usaha;
  - b. Nama, alamat, umur, dan jenis kelamin pekerja;
  - c. Kedudukan atau jenis pekerjaan;
  - d. Jumlah upah serta tata pembayaran;
  - e. Persyaratan kerja yang mencantumkan hak maupun kewajiban pengusaha serta pekerja;
  - f. Batas waktu berlakunya kesepakatan kerja;
  - g. Lokasi serta tanggal kesepakatan kerja dibentuk dan tanggal berlakunya;
  - h. Tanda tangan para pihak pada perjanjian kerja.

Jika persyaratan formal tidak terlaksanakan, maka konsekuensinya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut batal demi hukum dan secara otomatis berubah sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Oleh karena itu, pemberi kerja wajib menganggap pekerja atau buruh sebagai pekerja tetap. Selain itu, undang-undang tidak memperbolehkan penggunaan perjanjian kerja berdasarkan perjanjian lisan dan harus dibentuk secara tertulis untuk memperkerjakan pekerja kontrak. Apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan maka konsekuensinya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut bertukar menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.<sup>60</sup>

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu mesti dibentuk secara tertulis dengan menggunakan abjad latin serta karakter bahasa Indonesia, juga wajib memenuhi beberapa syarat, yaitu:

- a. Mesti untuk masa waktu tertentu;
- b. Adanya suatu pekerjaan yang diselesaikan pada masa waktu tertentu;
- c. Tidak memiliki syarat masa percobaan.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “pasal 58 ayat (1) yaitu, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.” Apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini berlawanan dengan aturan di atas, maka perjanjiannya berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Ketentuan yang terdapat pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu isinya tidak diperkenankan lebih lemah dari ketetapan kerja yang memuat

---

<sup>60</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm 6.

pada aturan perusahaan yang bersangkutan. Jika hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang isinya lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama, maka isi dari syarat-syarat yang berlaku terdapat dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Jangka waktu pada perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan pada masa waktu yang mampu dilaksanakan dalam 2 (dua) tahun paling lama, lalu dapat diperpanjang atau diperbaharui sebanyak 1 (satu) kali untuk jangka waktu maksimum 1 (satu) tahun. Pemberi kerja yang akan menambahkan masa perjanjian kerja tersebut sebelum perjanjian kerja tersebut finis, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari serta wajib memberitahukan kepada pekerja secara tertulis.

Pembaruan sesudah masa jangka waktu 30 (tiga puluh) hari berakhir, perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbarui ketika jangka waktu yang ditentukan. Waktu perpanjangan perjanjian kerja ini hanya dapat diadadakan 1 (satu) kali, dan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.<sup>61</sup>

### **3. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Sebagaimana diketahui pada hubungan kerja di Indonesia ini berdasarkan pada falsafah pancasila, berlandaskan prinsip kekeluargaan dan gotong royong, pekerja dan pemberi kerja menjadi mitra dalam menciptakan barang maupun jasa. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut :

---

<sup>61</sup> Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, *Op. cit.*, hlm 64

1. Batal demi hukum

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibatalkan demi hukum sebab diberlakukannya masa percobaan kerja yang melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 58, atau isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berjalan.

2. Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Pengusaha boleh mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja atau buruh dengan faktor karena pekerja tersebut sudah membuat pelanggaran berat sebagai berikut :

- a. Melangsungkan pendustaan, perampokan, maupun penyalahgunaan properti dan/atau dana perusahaan;
- b. Menyampaikan informasi fiktif atau yang dipalsukan yang memberatkan perusahaan;
- c. Mabuk, menenggak alkohol yang memabukan, menggunakan dan atau mendistribusikan narkoba psikotropika, serta faktor adiktif lainnya pada area kerja;
- d. Melaksanakan tindakan tidak etis ataupun melakukan perjudian pada area kerja;
- e. Menyerang, mengazab, menggertak, maupun mengintimidasi rekan sepekerja atau pengusaha saat berada ditempat kerja;
- f. Mengajak rekan kerja atau pengusaha agar melaksanakan tindakan yang berlawanan dengan ketentuan undang-undang;

- g. Pengacau bertindak secara sembrono atau sengaja atau membahayakan properti kepunyaan perusahaan yang memicu kerugian bagi perusahaan;
- h. Meninggalkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan ceroboh atau sadar pada saat situasi berbahaya di tempat;
- i. Mengungkapkan atau memberitahu rahasia perusahaan yang bersifat rahasia melainkan untuk keperluan negara;
- j. Melaksanakan aktivitas lain dapat diancam pidana penjara dengan 5 (lima) tahun atau lebih pada saat berada di lingkungan perusahaan.

### **C. Tinjauan Tentang Pekerja Harian Lepas**

Secara umum, Peraturan Perundang-undangan pada bidang ketenagakerjaan berfungsi bagi seluruh pekerja tidak membedakan kedudukan, baik selaku pekerja tetap ataupun pekerja harian lepas. Fakta menunjukkan bahwa banyak sektor industri yang masih memperkerjakan pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas belum menerima perlindungan yang memadai, sehingga diperlukan adanya suatu aturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja harian lepas.

Pengertian pekerja harian lepas disebutkan dalam “Pasal 1 butir a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas yaitu, pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan

dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.”<sup>62</sup>

Pekerja harian lepas (PHL) ialah pekerja yang terikat oleh hubungan kerja mulai hari-kehari serta dibayar upahnya sebanding dengan jumlah hari serta waktu kerja, atau jumlah produk atau jenis pekerjaan yang dilakukan. Dikatakan pekerja harian lepas sebab orang bersangkutan tidak memiliki tanggung jawab terhadap masa kerja dan tidak memiliki kewenangan yang serupa dengan pekerja tetap. Secara umum, pekerja harian lepas merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan yang sifatnya tidak berkelanjutan melainkan bersifat musiman.<sup>63</sup>

Setiap perusahaan umumnya mempunyai 3 (tiga) macam pekerja, yakni pekerja tetap, pekerja waktu tertentu, dan pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh pemberi kerja untuk menetapkan kebijakan upah rendah, yang dapat menghindari hak-hak normatif dari pekerja atau buruh. Pekerja harian lepas ini tidak dapat dihindari karena semakin sulitnya masyarakat dalam mencari pekerjaan.

Jumlah hari kerja pekerja harian lepas diatur pada “Pasal 10 ayat (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan : ayat (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan

---

<sup>62</sup> Pasal 1 butir a, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

<sup>63</sup> Djumadi, *Op.cit.*, hlm 23.

dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Ayat (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.”

Pekerja harian lepas (PHL) adalah pekerja yang berprofesi dalam suatu perusahaan yang periode kerja dari profesi mereka tidak pasti, dalam hal ini pengusaha harus membentuk perjanjian kerja dengan tertulis kepada para pekerja atau buruh.

Apabila pekerja harian lepas menghadapi suatu permasalahan dengan perusahaan yang menggunakan jasanya, maka dapat di selesaikan melalui 2 (dua) jalan yaitu, bipatride (pengusaha dan pekerja) atau tripatride (pengusaha, pekerja, dan dinas ketenagakerjaan). Masalah yang di hadapi pekerja harian lepas tidak lain adalah masalah upah yang diterimanya. Karena upah yang diberikan tidak diatur dalam perusahaan, melainkan hanya kesepakatan antara pekerja harian lepas dengan perusahaan.

Pada pekerja harian lepas penghasilan yang didapatkan tidaklah tetap, sebab pekerja atau buruh harian lepas tidak mempunyai gaji pokok. Dengan sistem seperti ini, hampir tidak ada pekerja atau buruh yang sudah mempunyai keluarga (pasangan dan anak) yang mempengaruhi garis kesejahteraan, maksudnya gaji yang didapatkan dari melakukan pekerjaan harian lepas ini tidak memadai dalam mencukupi semua keperluan sehari-hari, oleh karena itu, seluruh pekerja yang telah berkeluarga seringkali

mencari pekerjaan paruh waktu atau memperbolehkan pasangan dan anaknya agar melakukan pekerjaan menjadi pekerja harian lepas.

Pekerja harian lepas yaitu pegawai yang memperoleh penghasilan ketika saat pemberi kerja menerima pegawai yang bersangkutan dan diperkerjakan menurut jumlah hari kerja, jumlah unit yang telah diproduksi dari hasil pekerjaan atau suatu jenis pekerjaan yang diselesaikan dan diterima dengan pemberi kerja. Hak tenaga kerja yang diterima yaitu memperoleh penghasilan sebanding kerjanya atau waktu kerja mereka dengan tidak menerima jaminan sosial, sebab tenaga kerja ini bersifat kontrak, setelah kontrak berakhir maka hubungan antara pekerja dan pemberi kerja menjadi selesai.

Jenis pendapatan seperti gaji harian, gaji mingguan, gaji satuan, upah borongan, atau gaji yang diberikan secara bulanan :

1. Upah harian mengacu pada gaji ataupun penghasilan yang dibayarkan kepada pekerja secara perhari.
2. Upah mingguan mengacu pada gaji ataupun penghasilan yang dibayarkan kepada pekerja secara perminggu.
3. Upah satuan merupakan gaji ataupun penghasilan yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan banyak unit yang diproduksi.

4. Upah borongan ialah gaji ataupun penghasilan yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan selesainya suatu bentuk pekerjaan tertentu.<sup>64</sup>

Benar disebutkan jika pekerja harian lepas itu berhak terhadap penghasilannya, akan tetapi fakta bahwa upah pekerja harian lepas tidak tetap jumlah upah yang diterima serta mereka tidak memiliki adanya jaminan dan tunjangan yang sama dengan yang di dapatkan oleh buruh atau pekerja tetap, jadi semakin memperkuat kesimpulan jika praktik penerapan feodalisme akan terus berlanjut, hal ini sangat berlawanan bersama target dari pengembangan ketenagakerjaan yang dirancang oleh negara yang didirikan industri dan dibentuk guna mensejahterkan penduduk Indonesia. Kewenangan upah atas pekerja harian lepas juga merupakan hak asasi seorang pekerja harian lepas, yang pengusaha harus memberikan hak tersebut sebanding terhadap beban kerja atau keharusan yang dipikul oleh pekerja harian lepas.

---

<sup>64</sup> <https://pph21.id/?mod=pph21&page=show&modul=studi&id=49>, diakses 17 Maret 2021, Jam 20.30WIB

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. PELAKSANAAN PEKERJA HARIAN LEPAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PEKANBARU

Pekerja harian lepas (PHL) merupakan pekerja yang mengikatkan diri melalui hubungan kerja dimulai dari hari-kehari dengan mendapatkan penghasilan berdasarkan dengan jenis pekerjaan yang telah dilakukan hari kerja, dan jam kerja. Dikatakan sebagai pekerja harian lepas sebab pekerja yang berkepentingan tidak memiliki peranan dan tidak memiliki kewenangan yang serupa terhadap pekerja tetap. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di dalamnya terdapat peraturan perihal perjanjian kerja harian lepas. Maka perjanjian kerja harian lepas menurut KEPMEN ini komponen dari perjanjian kerja untuk waktu yang tertentu (PKWT).

Pada “Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ada dua bentuk perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu

tidak tertentu, perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.”

Perjanjian kerja yang dibentuk dalam masa waktu yang tertentu sering disebut sebagai perjanjian kontrak atau pekerjaan tidak tetap. Kedudukan pekerjaannya yaitu pekerja kontrak ataupun pekerja tidak tetap yang dibentuk berdasarkan jangka waktu tertentu maupun berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Pada “Pasal 57 Ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak dibuat secara tertulis, bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

Pada pelaksanaan pekerja harian lepas dengan pemberi kerja, penulis akan mengkaji bentuk perjanjian kerja, penyediaan keselamatan dan kesehatan pekerja, masalah upah, jam kerja, serta pembaruan perjanjian kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru.

Untuk dapat mengetahui bentuk perjanjian yang dibuat oleh PUPR Kota Pekanbaru dengan para pekerja (pihak pekerja harian lepas), penulis menggunakan penyebaran kuesioner yang terdapat beberapa pertanyaan. Hal ini dapat diketahui pada tabel III.1 di bawah ini :

**TABEL III.1**

**Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Bentuk Perjanjian Kerja Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru**

NO	Jawaban	Responden
1	Bentuk Tertulis	25
2	Bentuk Lisan	-
	Jumlah	25

Sumber : Data Olahan Penelitian, September 2021

Berdasarkan tabel III.1 di atas, dapat dilihat serta diketahui bahwa 25 responden yang penulis berikan kuesioner, dan dapat dikatakan 100% nya dinyatakan bahwa bentuk perjanjian kerja pada PUPR Kota Pekanbaru dibentuk secara tertulis. Dan boleh disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada kantor tersebut sudah sesuai dengan ketentuan “Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa bentuk perjanjian kerja waktu tertentu itu harus dibuat secara tertulis.”

Menurut “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 12 yakni :

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :
  - a. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
  - b. Nama/alamat pekerja/buruh
  - c. Jenis pekerjaan yang dilakukan
  - d. Besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- (3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak memperkerjakan pekerja/buruh.”

Penulis memperoleh jawaban dari hasil wawancara dengan Bapak Ade Zukri Syaputra selaku Kepala Sub Bagian Umum Dinas PUPR Kota Pekanbaru bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibentuk secara tertulis, pihak kantor akan memberikan format kepada pekerja harian lepas yang di isi dan diserahkan kepada pihak kantor dan dibuat 2 (dua) rangkap, dan ditanda tangani oleh pekerjanya diatas materai. Setelah selesai ditanda tangani perjanjian pekerja tersebut diberikan kepada masing-masing pihak, 1 (satu) rangkap asli.<sup>65</sup>

Penulis juga mengajukan pertanyaan melalui wawancara kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Ibu Lili Suryani menjelaskan bahwa pemberi kerja wajib membuat surat perjanjian kerja kepada pekerja karena perjanjian tersebut yang menjadi dasar untuk pengkajian pekerja tersebut.<sup>66</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu haruslah didasari dengan kata sepakat oleh masing-masing pihak. Kesepakatan terbentuk antara pihak kantor dengan pihak pekerja. Dalam pembuatan isi dari perjanjian kerja yang bentuk agar dapat diperjanjikan antara pihak kantor dengan pihak pekerja, penulis juga menanyakan melalui edaran kuesioner kepada pihak pekerja (pihak pekerja harian lepas). Adapun hasil tersebut dapat dilihat pada tabel III.2 di bawah ini:

<sup>65</sup> Wawancara Dengan Bapak Ade Zukri Syaputra, Kepala Sub. Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 17 September 2021.

<sup>66</sup> Wawancara Dengan Ibu Lili Suryani, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 02 November 2021.

**TABEL III.2**

**Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Siapakah Yang Membuat Perjanjian Kerja Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru**

NO	Jawaban	Responden
1	Dibuat Oleh Pihak Kantor	25
2	Dibuat Atas Kesepakatan Bersama	-
	Jumlah	25

Sumber : Data olahan tahun September 2021

Pada tabel III.2 tersebut, dapat dilihat bahwa ada 25 (dua puluh lima) kuesioner yang dibagikan kepada pihak pekerja, dari 25 (dua puluh lima) pekerja atau dapat dinyatakan 100% yang menjawab bahwa isi perjanjian kerja dibuat oleh pihak pemberi kerja sepenuhnya dibuat oleh pihak kantor PUPR. Berdasarkan keterangan yang telah diberikan oleh pihak PUPR Kota Pekanbaru, konsepsi dibuat oleh pihak kantor atau pihak pemberi kerja. Sebelum pihak pekerja mengisi format dan menandatangani surat perjanjian wajib membaca terlebih dahulu ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh pihak kantor. Jika pihak pekerja setuju dengan isi dari ketentuan tersebut dipersilahkan untuk mengisi format dan menandatangani surat pernyataan yang diberi materai.<sup>67</sup>

Pada kantor Dinas PUPR Kota Pekanbaru mempunyai banyak jenis pekerjaan yang diperjanjikan dengan tenaga harian lepasnya. Jenis pekerjaannya antara lain seperti Pekerja Rehabiltasi/Pemeliharaan Jalanan, Mandor, Sopir, Tukang, dan Operator. Maka penulis memberikan pertanyaan

<sup>67</sup> Wawancara Dengan Bapak Ade Zukri Syaputra, Kepala Sub. Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 17 September 2021.

mengenai apakah jenis pekerjaan yang diperjanjikan sudah diketahui oleh pihak pekerja melalui kuesioner. Adapun hasil tersebut dapat dilihat pada tabel III.3 berikut :

**TABEL III.3**  
**Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Apakah Jenis Pekerjaan Yang Diperjanjikan Sudah Diketahui Oleh Pihak Pekerja**

NO	Jawaban	Responden
1	Sudah	25
2	Tidak	-
	Jumlah	25

Sumber : Data Olahan Penelitian, September 2021

Dari tabel III.3 yang telah diperoleh di atas, terdapat 25 (dua puluh lima) responden atau 100% nya menyatakan bahwa sudah mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukan atau dilaksanakan oleh pekerja saat melakukan pekerjaan pada lapangan sesuai dengan yang disepakati antara pihak pekerja dengan pihak kantor. Penulis juga memperoleh tanggapan dari hasil wawancara bersama Bapak Ade Zukri Syaputra selaku Kepala Sub Bagian Umum Dinas PUPR Kota Pekanbaru bahwa pihak pekerja memang sudah mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilaksanakannya, karena pihak kantor akan memberikan penjelasan kepada pekerja terkait pekerjaan yang akan dilaksanakannya.<sup>68</sup>

<sup>68</sup> Wawancara Dengan Bapak Ade Zukri Syaputra, Kepala Sub. Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 17 September 2021.

Selain dengan jenis pekerjaan yang diperjanjikan, pihak pekerja juga mempunyai hak dan pihak kantor Dinas PUPR memiliki kewajiban dalam memberikan sarana keselamatan dan kesehatan bagi pihak pekerja. Jaminan tenaga kerja juga menjadi aspek pendukung dalam mewujudkan produktifitas kerja yang optimal bagi pekerja.

Ketentuan ini diatur pada “Pasal 86 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni :

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. Moral dan kesusilaan;
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.”

Penulis menanyakan melalui edaran kuesioner mengenai apakah pekerja memiliki jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

**TABEL III.4**  
**Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Apakah Pekerja Memiliki Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)**

NO	Jawaban	Responden
1	Sudah	25
2	Belum	-
	Jumlah	25

Sumber : Data Olahan Penelitian, September 2021

Dengan keterangan tabel III.4 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa ada 25 (dua puluh lima) orang yang menjawab bahwa pekerja sudah mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) dari kantor Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Dari hasil yang diperoleh pada tabel di atas, maka kantor Dinas PUPR Kota Pekanbaru telah melaksanakan ketentuan dan sesuai bersumber pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut “Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial merupakan perwujudan sukuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.”<sup>69</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kantor Dinas PUPR Kota Pekanbaru menjelaskan bahwa semua pihak pekerja harian lepas setiap mendaftar atau memperpanjang masa kerjanya, maka pihak kantor akan mendaftarkan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).<sup>70</sup> Berdasarkan “Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial juga menjelaskan Pemberi kerja secara bertahap wajib

<sup>69</sup> Zaeni Asyhadie, *op. cit* hlm 133.

<sup>70</sup> Wawancara Dengan Bapak Ade Zukri Syaputra, Kepala Sub. Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 17 September 2021.

mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.”<sup>71</sup>

Sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Ibu Lili Suryani menjelaskan bahwa untuk pekerja harian lepas yang bekerja pada pemerintah Kota Pekanbaru sudah mempunyai jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang sudah diberlakukan selama 3 (tiga) tahun yang lalu dimulai dari tahun 2019. Yang mana jaminan sosial tersebut telah dibayarkan langsung oleh pihak pemerintah Kota Pekanbaru tanpa memotong upah dari pekerja harian lepas tersebut.<sup>72</sup>

Mengenai pelaksanaan lembur penulis mengajukan pertanyaan kepada pekerja harian lepas tentang apakah pihak kantor pernah mempekerjakan pekerja dengan cara lembur. Berikut hasil jawaban yang penulis terima dari 25 (dua puluh lima) kuesioner yang disebarikan, bisa dilihat pada tabel III.5 berikut :

**TABEL III.5**  
**Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Apakah Pihak Kantor Pernah Mempekerjakan Pekerja Dengan Cara Lembur**

NO	Jawaban	Responden
1	Pernah	25
2	Tidak	-
	Jumlah	25

Sumber : Data Olahan Penelitian, September 2021

<sup>71</sup> Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

<sup>72</sup> Wawancara Dengan Ibu Lili Suryani, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 02 November 2021.

Pada tabel di atas, dapat dilihat yaitu dari 25 (dua puluh lima) kuesioner yang disebarkan kepada pekerja harian lepas, sebanyak 25 (dua puluh lima) tersebut menjawab pernah melaksanakan pekerjaan secara lembur sesuai dengan perintah dari pihak kantor. Penambahan jam kerja/jam kerja lembur tersebut tentunya telah didasarkan pada kebijakan yang dilakukan perusahaan atas persetujuan/kemufakatan dari pekerja harian lepas. Hal ini diatur pada buku ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Bab 1 dan bagian 1 pada “Pasal 1233 yakni perikatan, lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-Undang”.

Penjelasan lebih lanjut terdapat pada “Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Keteagakerjaan, menjelaskan :

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
  - a. Ada persetujuan pekerja/buruh 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.
- (2) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.”

Mengenai pelaksanaan kerja lembur, menurut hasil wawancara dengan Bapak Ade Zukri Syaputra selaku Kepala Sub Bagian Umum Dinas PUPR Kota Pekanbaru menjelaskan bahwa benar adanya pekerja yang melaksanakan lembur kerja sesekali, kerja lembur terjadi ketika tiba-tiba terdapat kunjungan Presiden atau kunjungan dari Menteri yang mewajibkan

pekerja untuk turun kelapangan dan melaksanakan pekerjaannya, lalu pihak kantor akan memberikan upah lembur kepada pekerja harian lepas.<sup>73</sup> Maka, dari penambahan jam kerja tersebut, Kantor Dinas PUPR berkewajiban membayarkan upah tambahannya atau yang disebut dengan upah kerja lembur itu kepada pekerja harian lepas yang telah melaksanakan kerja lembur.

Upah lembur tersebut dapat dikatakan sebagai upah yang diberikan perusahaan sebagai wujud imbalan terhadap pekerjanya yang telah melaksanakan suatu pekerjaan atas permintaan dari perusahaan yang bersangkutan yang melebihi jam kerjanya, atau yang dilakukan saat hari-hari besar sesuai ketetapan dari pemerintah.

Hasil wawancara antara penulis bersama Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Ibu Lili Suryani, menjelaskan bahwa boleh saja melakukan pekerja secara lembur akan tetapi harus ada persetujuan dari pihak pekerja.<sup>74</sup>

Mengenai tentang pembaruan perjanjian kerja, “Pasal 59 Ayat (6) menyebutkan, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, perubahan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”. Mengenai pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa

<sup>73</sup> Wawancara Dengan Bapak Ade Zukri Syaputra, Kepala Sub. Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 17 September 2021.

<sup>74</sup> Wawancara Dengan Ibu Lili Suryani, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 02 November 2021.

dilakukan melewati masa tenggang 30 (tiga puluh) hari, penulis menanyakan kepada pekerja harian lepas melalui kuesioner yang diedarkan. Bisa dilihat pada tabel III.6 dibawah ini :

**TABEL III.6**  
**Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Apakah Ada**  
**Pembaharuan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja**

NO	Jawaban	Responden
1	Ada	23
2	Tidak	2
	Jumlah	25

Sumber : Data Olahan Penelitian, September 2021

Pada uraian tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 25 (dua puluh lima) kuesioner yang diedarkan, sebanyak 23 (dua puluh tiga) pekerja harian menjawab ada dan sebanyak 2 (dua) pekerja harian menjawab tidak. Menurut hasil wawancara penulis dengan Bapak Ade Zukri Syaputra selaku Kepala Sub Bagian Umum Dinas PUPR Kota Pekanbaru mengenai pembaharuan perjanjian kerja menjelaskan bahwa benar pada kantor Dinas PUPR Kota Pekanbaru melakukan pembaharuan perjanjian kerja setiap tahunnya. Pada akhir tahun seperti bulan Desember, pihak kantor mulai meminta berkas kepada pekerja harian lepas yang dipilih oleh Kepala Dinas untuk diperpanjang masa kerjanya.

## **B. HAMBATAN YANG DIALAMI DALAM PELAKSANAAN PEKERJA HARIAN LEPAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PEKANBARU**

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan yang dilaksanakan antara pemberi kerja (kantor) dengan pekerja, yang mana hubungan ini lahir sebagai bentuk wujud terjadinya pelaksanaan dalam bekerja pada perusahaan yang mana telah terjadinya kesepakatan terlebih dahulu yang tertuang pada perjanjian kerja. Pada suatu hubungan kerja pasti terdapat berbagai macam hambatan. Terkait permasalahan dalam pelaksanaan pekerja harian lepas pada Kantor Dinas PUPR Kota Pekanbaru, tentu dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja harus berjalan dengan baik agar terciptanya suasana yang harmonis. Namun, pada kegiatan sehari-hari tentu saja ada pihak pekerja dalam hubungan kerjanya yang merasa tidak baik dan kurang harmonis dengan pihak-pihak pemberi kerja. Hal ini dapat disebabkan karena terdapat berbagai macam masalah yang terjadi.

Adapun mengenai waktu kerja pekerja harian lepas pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru yang penulis ketahui melalui pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dan disebarkan kepada pekerja harian lepas tersebut. Dapat dilihat pada tabel III.7 berikut :

**TABEL III.7**

**Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Berapakah Waktu Jam Kerja Yang Ditetapkan Dalam Satu Hari Kerja**

NO	Jawaban	Responden
1	7 (tujuh) jam	-
2	Lebih dari 7 (tujuh) jam	25
	Jumlah	25

Sumber : Data Olahan Penelitian, September 2021

Pada tabel yang telah diperoleh di atas, terdapat 25 (dua puluh lima) responden atau 100% nya menyatakan bahwa pekerja harian lepas memiliki waktu kerja selama 1 (satu) hari kerja lewat dari 7 (tujuh) jam. Mengenai aturan jam kerja, diatur pada “Pasal 77 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (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.
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Berdasarkan pada Keputusan Menteri No. 233 Tahun 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus menjelaskan bahwa pekerjaan tersebut dijalankan dengan tanpa mengikuti aturan jam kerja, terdapat dalam “Pasal 3 ayat (1) yang mengatur mengenai beberapa pekerjaan yang dilangsungkan secara terus menerus tersebut berupa :

- a. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. Pekerja di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya
- h. Pekerjaan di bidang media masa;
- i. Pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. Pekerjaan di lembaga konservasi;
- k. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.<sup>75</sup>

Penulis juga memperoleh tanggapan dari hasil wawancara dengan Bapak Ade Zukri Syaputra selaku Kepala Sub Bagian Umum Dinas PUPR Kota Pekanbaru bahwa untuk pekerja yang bekerja dilapangan (pekerja harian lepas) bekerja dimulai pukul 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB. Ada juga beberapa pekerja harian lepas pada bagian bina marga yang bertugas untuk aspal jalan bekerja mulai jam 21.00 WIB sampai dengan selesainya pekerjaan.<sup>76</sup>

Ketentuan ini tentu telah melanggar aturan yang terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena pada kantor ini pekerja harian lepas bekerja dari hari senin-sabtu yang terhitung 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu yang berarti pekerja harian lepas bekerja selama 9 (sembilan) jam dalam 1 (satu) hari. Menurut Ibu Lili Suryani Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menjelaskan bahwa melakukan pekerjaan dalam 1 (satu) hari

<sup>75</sup> Keputusan Menteri No. 233 Tahun 2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

<sup>76</sup> Wawancara Dengan Bapak Ade Zukri Syaputra, Kepala Sub. Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 17 September 2021.

lebih dari 7 (tujuh) jam itu sangat bertentangan dengan ketentuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>77</sup>

Upah melambangkan sesuatu yang terpenting terhadap pekerja, karena pekerja melaksanakan pekerjaannya tujuan utamanya untuk mendapatkan upah. Pada hubungan kerja peranan yang paling utama pemberi kerja yaitu membayarkan gaji dengan tepat waktu kepada pekerjanya. Tiap-tiap pekerja berhak agar mencukupi keperluan sehari-hari yang berasal dari penghasilan yang layak, tidak hanya untuk pekerja saja, melainkan juga untuk keluarganya yang biasanya dapat melindungi kesehatan, sandang, pangan, perumahan, pendidikan, dan keamanan di hari tua. Menurut “Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu 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.”

Menurut “Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan tentang pengupahan

---

<sup>77</sup> Wawancara Dengan Ibu Lili Suryani, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 02 November 2021.

untuk melindungi pekerja.” Tujuan dari penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak adalah pendapatan atau jumlah penghasilan yang diperoleh pekerja/buruh dari pekerjaannya sehingga dapat mencukupi keperluan hidup dasar pekerja/buruh dan keluarganya yang mencakup pangan dan minuman, pakaian, pemukiman, pembelajaran, kesehatan, hiburan dan keamanan dihari tua.

Penulis lebih lanjut menanyakan kepada 25 (dua puluh lima) pihak pekerja harian lepas melalui kuesioner yang telah disebarakan mengenai apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan UMK pemerintah Kota Pekanbaru. Adapun hasil tersebut bisa diperhatikan pada tabel III.8 berikut :

**TABEL III.8**  
**Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Apakah Upah Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan UMK Pemerintah Kota Pekanbaru**

NO	Jawaban	Responden
1	Sudah	11
2	Tidak	14
	Jumlah	25

Sumber : Data Olahan Penelitian, September 2021

Dari uraian pada tabel di atas dapat dilihat dari 25 (dua puluh lima) kuesioner yang disebarakan kepada pekerja harian lepas dapat disimpulkan bahwa yang menjawab sudah sesuai terdapat 11 (sebelas orang), sedangkan yang menjawab tidak sesuai ada 14 (empat belas) orang.

Dari hasil wawancara penulis bersama Bapak Ade Zukri Syaputra selaku Kepala Sub Bagian Umum Dinas PUPR Kota Pekanbaru, menjelaskan jika gaji yang pekerja/tenaga harian lepas peroleh sebesar Rp. 72.000 dalam sehari. Jika dijumlahkan upah pekerja harian lepas dengan masa kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu, maka selama 1 (satu) bulan 24 (dua puluh empat) hari yang mana pekerja harian lepas hanya menerima Rp. 1.728.000.

Menurut “Pasal 89 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, (1) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

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

Upah yang diterima oleh pekerja harian lepas tidak sesuai dengan pengaturan upah minimum yang sudah ditentukan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru. Adapun upah minimum Kota Pekanbaru yaitu Rp. 2.997.976.<sup>78</sup> Pada “Pasal 88E Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”<sup>79</sup>

Menurut Ibu Lili Suryani Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui wawancara yang penulis lakukan menjelaskan bahwa pemberi kerja yang memberikan upah dibawah upah minimum Pemerintah

<sup>78</sup> <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-riau>, diakses 02 November 2021, Jam 20.34 WIB

<sup>79</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Kota Pekanbaru akan diberikan surat teguran yang dikirimkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Apabila pemberi kerja tersebut mengunjungi kantor Dinas Tenaga Kerja, maka pihak dari Dinas Tenaga Kerja akan memberikan pembinaan terhadap pemberi kerja tersebut.<sup>80</sup>

Adapun mengenai waktu pembayaran upah pekerja dilakukan, penulis menanyakan kepada 25 (dua puluh lima) responden melalui kuesioner yang disebarakan, yang dapat dilihat pada tabel III.9 dibawah ini :

**TABEL III.9**  
**Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kapan Waktu**  
**Pembayaran Upah Pekerja Dilakukan**

NO	Jawaban	Responden
1	Awal bulan	15
2	Akhir bulan	10
	Jumlah	25

Sumber : Data Olahan Penelitian, September 2021

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa 15 (lima belas) responden menjawab bahwa waktu pembayaran upah pekerja dilakukan pada awal bulan, dan sebanyak 10 (sepuluh) responden menjawab bahwa waktu pembayaran upah pekerja dilakukan pada akhir bulan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu tenaga harian lepas Kantor Dinas PUPR Kota Pekanbaru menyebutkan bahwa pihak kantor sering sekali mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah, yang mana seharusnya pembayaran

<sup>80</sup> Wawancara Dengan Ibu Lili Suryani, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 02 November 2021.

upah dilakukan pada awal bulan. Dan persoalan pembayaran upah tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Selanjutnya penulis menanyakan kepada 25 (dua puluh lima) responden melalui kuesioner yang disebarakan mengenai berapa lama bekerjanya pekerja harian lepas yang dapat dilihat pada tabel III.10 dibawah ini :

**TABEL III.10**  
**Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Berapa Lama Pekerja Bekerja sebagai pekerja harian Lepas**

NO	Jawaban	Responden
1	Kurang 3 (tiga) tahun	10
2	>3 (tiga) tahun	15
	Jumlah	25

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa ada sebanyak 10 (sepuluh) responden yang masa kerjanya kurang dari 3 (tiga) tahun, sedangkan 15 (lima belas) responden masa kerjanya sudah lebih dari 3 (tiga) tahun. Menurut “Pasal 59 Ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.”

Apabila ditinjau dari peraturan perundang-undangan dengan hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan tabel III.10 di atas boleh dikatakan jika adanya perbedaan yang sangat terlihat antara teori (Undang-Undang Ketenagakerjaan) dengan praktek pada lapangan (lamanya masa kerja pekerja harian lepas pada kantor Dinas PUPR Kota Pekanbaru). Dari hasil wawancara penulis bersama Bapak Ade Zukri Syaputra selaku Kepala Sub Bagian Umum Dinas PUPR Kota Pekanbaru menyebutkan bahwa benar sebanyak 80% dari pekerja harian lepas bagian kegiatan rehabilitasi/pemeliharaan jalan pada kantor Dinas PUPR yang bekerja lewat dari 3 (tiga) tahun.<sup>81</sup>

Berikut gambaran mengenai jenis pekerjaan dari responden yang dapat dilihat pada tabel III.11 di bawah ini :

**TABEL III.11**  
**Jenis Pekerjaan Responden**

NO	Jabatan	Orang
1	Mandor	2
2	Sopir	2
3	Pekerja	21
	Jumlah	25

Sumber : Data Olahan Penelitian, September 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang perkerjanya sebagai mandor terdapat 2 (dua) orang, sopir 2 (dua) orang, dan terakhir pekerja kebersihan pertamanan dan rehabilitasi/pemeliharaan jalan terdapat

<sup>81</sup> Wawancara Dengan Bapak Ade Zukri Syaputra, Kepala Sub. Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 17 September 2021.

21 (dua puluh satu) orang. Pada uraian ini bisa dilihat rata-rata responden adalah pekerja kebersihan pertamanan dan rehabilitasi/pemeliharaan jalan yang terbanyak.

Menurut “Pasal 59 Ayat (1) huruf a dan c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, (c) pekerjaan yang bersifat musiman.” Berkaitan dengan hal tersebut, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara teori (peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) dengan praktek (pekerja yang pekerjaannya termasuk pekerjaan yang tidak selesai satu kali, tidak bersifat sementara ataupun tidak bersifat musiman pada Kantor Dinas PUPR).

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan data yang penulis peroleh, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pekerja harian lepas pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru dianggap sudah terealisasikan dengan baik, bentuk perjanjian kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru dibuat dengan bentuk tertulis, serta adanya perlindungan untuk jaminan kesejahteraan bagi pekerjaanya. Secara umum, ketentuan yang diberlakukan pihak Kantor sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini bisa dilihat pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, serta telah mendaftarkan masing-masing pekerja harian lepas untuk mengikuti jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK).
2. Faktor penghambat yang dialami oleh pekerja harian lepas pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru, yaitu jam kerja yang diberikan pihak kantor, dan pembaruan perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta mengenai upah yang diterima oleh pekerja harian lepas tidak sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru.

## B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan saran :

1. Saran kepada pihak Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru selaku pembuat perjanjian kerja dengan pekerja harian lepas sebaiknya lebih menjelaskan lebih rinci dalam surat perjanjian mengenai kapan waktu pembayaran upah diberikan kepada pihak pekerja harian lepas. Agar tidak terjadi permasalahan dikemudian hari antara pihak kantor dengan pihak pekerja harian lepas.
2. Sebaiknya dalam membuat perjanjian kerja hendaknya pihak kantor yang membuat perjanjian tersebut memahami terlebih dahulu aturan ketenagakerjaan serta ketentuan-ketentuan yang sudah ada, agar tidak terjadi permasalahan dikemudian hari. Dan untuk semua pihak dalam perjanjian kerja wajib melaksanakan hak dan kewajiban sebagaimana mestinya. Peraturan-peraturan dibentuk bertujuan mengatur hal-hal agar tidak menimbulkan masalah dikemudian hari, untuk itu agar terlaksananya hubungan yang harmonis hendaknya sama-sama mematuhi peraturan yang telah disepakati.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2009.
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja: Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Hadjon, dkk, *Pengantar Administrasi Negara*, Gajah Mada University, Yogyakarta, 2002.
- Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015.
- Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*, Absolute Media, Yogyakarta, 2015.

Kartini Mulyadi, Gunawan Widjaja, *Perkataan yang Lahir dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo Persada.

Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008.

Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata*, PT Citra Aditya, Bandung, 2015.

M.Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum Seri Pengayan Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung, 2012.

R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 2010.

R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Balai Pustaka, Jakarta.

Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

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

Surayin, *Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Yrama Widya, Bandung, 2005.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, UIR Press, Jakarta, 2017.

Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010.

Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995.

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

Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, 2019.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Keperdataan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

*Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Keputusan Menteri No. 233 Tahun 2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pustaka Mahardika, Yogyakarta.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah RI No. 31 Tahun 1954 Tentang Pekerja Pemerintah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

### **C. Jurnal**

Falentino Tampongangoy, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia*, Lex Privatum Vol.1, No.1, Tahun 2013

Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, Uir Law Review, Vol. 01 No.02, Oktober 2017

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 1 Tahun 2017

S, Thamrin, *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 1 Tahun 2017

#### D. Internet

<https://pph21.id/?mod=pph21&page=show&modul=studi&id=49>

<https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-riau>

