

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH
TENAGA PEKERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. BPLP DI DESA
SUHADA, KECAMATAN ENOK, KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk Memperoleh Sarjana Hukum (S.H)



Oleh:

DESFI JAHYUSI SIREGAR

NPM:171010146

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

2022

SURAT PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan di bawah ini

Nama : Desfi Jahyusi Siregar

NPM : 171010146

Tempat/Tanggal Lahir : Gunung Tua, 31 Desember 1998

Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Perdata

Judul : Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah tenaga pekerja waktu tertentu pada PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah di tulis 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, 4 Februari 2022

Yang menyatakan


METERAI TEMPEL
ED34AJX667175619
Desfi Jahyusi Siregar



Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Desfi Jahyusi Siregar

171010146

Dengan Judul :

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Pekerja Waktu Tertentu Pada Pt. Bplp Di Desa Suhada,
Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir

No. Reg : 988/II/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1748375882/25 %

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 26 Januari 2022

Wakil Dekan Bidang Akademik

Fakultas Hukum Islam Riau



Prof. Yudi Hamzah, S.H., M.H.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



FN 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 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 BIMBINGAN SKRIPSI

Di laksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : **DESFI JAHYUSI SIREGAR**

NPM : **171010146**

Fakultas : **HUKUM**

Program Studi : **ILMU HUKUM**

Pembimbing I : **MEILAN LESTARI, S.H., M.H**

Judul Skripsi : **PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA PEKERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. BPLP DI DESA SUHADA,KECAMATAN ENOK, KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing
25/05/2021	-Sesuaikan rumusan masalah dan Judul apakah sudah sesuai -Penambahan tinjau terdahulu -Perbaiki foot note	<i>[Signature]</i>
15/06/2021	-Menjelaskan tentang hak-hak pekerja -pernyataan tentang hak apa yang diperoleh pekerja -Mencari PP No.78 tahun 2015 Tentang upah	<i>[Signature]</i>
24/08/2021	-Penambahan tinjauan terdahulu -fokus tentang pengupahan terhadap tenaga kerja - penambahan litelatur dan jurnal	<i>[Signature]</i>

18/10/2021	- Menambahkan tinjauan umum tentang ketenagakerjaan di Bab II Tinjau tentang PT.BPLP - Lengkapi struktur organisasi tentang PT.BPLP	<i>Wah</i>
25/12/2021	- Penambahan UU No. 36 tentang pengupahan - Mencari penyebab terjadinya pemotongan upah	<i>Wah</i>
11/10/2022	- Perbaiki latar belakang dari umum ke khusus - Buat semua table dan berita wawancara - Sikronkan rumusan dengan judul	<i>Wah</i>
21/10/2021	- Rubah table menjadi space menjadi 1 - Penyempurnaan Urutan daftar table	<i>Wah</i>

Pekanbaru, 4 Februari 2022

Mengetahui :

An. Dekan

Rosvi
Dr. Rosvi 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
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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA PEKERJA
WAKTU TERTENTU PADA PT. BPLP DI DESA SUHADA, KECAMATAN ENOK,**

KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

DESFI JAHYUSI SIREGAR

NPM : 171010146

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

MEILAN LESTARI, S.H., M.H

Mengetahui,

Dekan

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

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 748 /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 : Mellan Lestari, S.H., M.H
NIDN / NPK : 19 03 02 732
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I. III/b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa
Nama : Desfi Jahyusi Siregar
NPM : 17 10 10 146
Prodi / Departemen : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Judul skripsi : Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Pekerja Waktu Tertentu pada PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hulu
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 : 1 Desember 2021

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 : 022 /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 : Desfi Jahyusi Siregar
N.P.M. : 171010146
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Pekerja Waktu Tertentu Pada PT. BPLP Di Desa Sudaha, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir

Dengan susunan tim penguji terdiridari

- | | | |
|---|---|--|
| Lidia Febrianti, S.H., M.H | : | Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| H. Abd Thalib, Sm.Hk., S.H., M.C.L., Ph.D | : | Anggota merangkap penguji sistematika |
| Dr. Hj. Sri Wahyuni, S.H., M.Si | : | Anggota merangkap penguji methodologi |
| Anggraini Dwi Milandry, 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.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal 7 Februari 2022
Dekan,


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

Tembusan disampaikan kepada :

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



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 : 022/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 7 Februari 2022**, pada hari ini **Kamis, 10 Februari 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Desfi Jahyusi Siregar
N P M : 171010146
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Pekerja Waktu Tertentu Pada PT. BPLP Di Desa Sudaha, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir
Tanggal Ujian : 10 Februari 2022
Waktu Ujian : 10.00-11.00 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring
IPK :
Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|--|----------|
| 1. Lidia Febrianti, S.H., M.H | 1. Hadir |
| 2. H. Abd Thalib, Sm.Hk., S.H., M.C.L., Ph.D | 2. Hadir |
| 3. Dr. Hj. Sri Wahyuni, S.H., M.Si | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|--------------------------------------|----------|
| 4. Anggraini Dwi Milandry, S.H., M.H | 4. Hadir |
|--------------------------------------|----------|



Pekanbaru, 10 Februari 2022
Dekan Fakultas Hukum UIR

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

ABSTRAK

Masalah upah merupakan masalah yang paling sering dipermasalahkan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang dapat mengakibatkan tidak harmonisnya hubungan kerja. Bagi pihak pekerja/buruh memandang upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya, sementara dipihak pengusaha memandang upah sebagai salah satu beban yang harus dipikul karena merupakan bagian dari biaya produksi.

Permasalahannya bagaimana perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja perjanjian waktu tertentu di PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir? Apa faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah tenaga pekerja waktu tertentu di PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir?

Metode penelitian adalah *observational research* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Sedangkan sifatnya adalah bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksud untuk memberikan gambaran secara rinci, jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Perlindungan hukum terhadap PT. BPLP belum berjalan dengan baik dan maksimal. Adanya kendala yang dihadapi yang menyebabkan perusahaan sulit untuk menjalankan PKWT dengan sebagaimana mestinya. Untuk mengatasi permasalahan ini, disarankan untuk memperketat pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan dan bagi pekerja/buruh agar lebih berusaha memahami hak-hak dan kewajiban yang seharusnya mereka terima berdasarkan aturan undang-undang yang telah mengaturnya.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Upah Dan PKWT

ABSTRACT

Wages are the most problematic topic between workers/laborers and entrepreneur, which can cause a disharmony in working relationships. The workers/laborers perceive wages is as an income to meet the necessities of life, while on the other hand the entrepreneurs perceive wages is as one of the burdens that must be borne because it is a part of the production costs.

The problem is how the legal protection of labor wages for a certain time agreement at PT. BPLP in Suhada Village, Enok District, Indragiri Hilir Regency? What are the supporting factors and inhibiting factors for the implementation of legal protection for the wages of certain time workers at PT. BPLP in Suhada Village, Enok District, Indragiri Hilir

The research method is observational research, namely by surveying or observing directly to the research location using data collection tools, namely interviews and questionnaires. This research is a descriptive research, that is, research is intended to provide a detailed, clear and systematic description of the main research problems

The results of the study can be concluded that the legal protection of PT. BPLP has not run well and optimally. There are obstacles that make it difficult for companies to carry out PKWT properly. To overcome this problem, it is recommended to tighten supervision over companies and for workers/labourers to make more efforts to understand the rights and obligations that they should receive based on the laws that have governed them.

Keywords: Legal Protection, Wages and PKWT

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. dengan rahmat dan karunianya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, **“Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Pekerja Waktu Tidak Tertentu PT. BPLP Di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus penulis tempuh untuk menyelesaikan pendidikan di fakultas hukum jurusan ilmu hukum dan agar penulis memperoleh gelar strata satu (S1) hukum. Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis **Bapak Tercinta Yusran** dan **Mama Tercinta Jahrona** yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis, baik secara materil maupun moril pada saat penulis menempuh pendidikan sampai dengan saat ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah membuka peluang dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau;

2. Bapak Dr. M. Musa, SH., MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selalu memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini;
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, SH., MH., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
4. Ibu Dr. Desi Apriani, SH., MH., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
5. Bapak S. Parman, SH., MH., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.Ag., SH., M.I.S, selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan dukungan dari awal pengajuan judul skripsi ini.
7. Ibu Meilan Lestari, SH., MH., selaku Dosen Pembimbing saya yang telah banyak membantu penulis dalam membimbing penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan di fakultas hukum universitas islam riau ini.
9. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan terbaiknya selama penulis menempuh pendidikan di fakultas hukum universitas islam riau ini dan selama penulis melakukan pengurusan administrasi.

10. Teruntuk teman-teman seperjuangan penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Riau, Agung Purnama Putra, Mia Kinasih, Annisa Artanti, S.Pd, Aulya Rizky Wulandari, S.Tr.Kes, Elfia Rahmi, S.E,dan Ulfa Sari Ramadiani, S.Pd, Sarah Karina Putri, Raisya Putri Budi Utamin, Elena Ainaya Al Fatonah, Siti Shania kasih karena senantiasa membantu penulis dan selalu memberikan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

11. Serta Teman-Teman seperjuangan angkatan 2017 Fakultas Hukum Universitas Islam Riau .

Harapan Penulis juga semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada semua pihak yang terkait dan khususnya pembaca.

Pekanbaru, 07 Februari 2022

DESFI JAHYUSI SIREGAR

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.i
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.i
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.i
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.ii
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.i
BERITA ACARA MEJA HIJAU	Error! Bookmark not defined.x
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Tinjauan Pustaka.....	6
E. Konsep Operasional	14
F. Metode Penelitian.....	15

BAB II	19
TINJAUAN UMUM.....	19
A. Tinjaun Umum Tentang Upah	19
B. Tinjaun Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	33
C. Tinjaun Umum Tentang Ketenagakerjaan	43
D. Tinjaun Umum PT. BPLP.....	47
BAB III.....	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah pekerja waktu tertentu di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir.....	57
B. Hambatan-Hambatan dalam perlindungan hukum terhadap tenagakerja oleh PT. BPLP sebagai perusahaan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh?.....	81
BAB IV	94
PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau Tahun 2020.....	3
Tabel I.2 Populasi dan Responden.....	17
Tabel II.1 Batas Waktu Masa Kerja Sesuai Peraturan Perundang-Undangan.....	39
Tabel III.1 Tanggapan Pekerja/Buruh PKWT PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Bentuk Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh dengan PT. BPLP.....	65
Tabel III.2 Tanggapan Pekerja/Buruh PKWT PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Jaminan Kesehatan Kerja Antara Pekerja/Buruh	66
Tabel III.3 Tanggapan Pekerja/Buruh PKWT PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Pekerja/Buruh.....	67
Tabel III.4 Tanggapan Pekerja/Buruh PKWT PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Upah sesuai UMK Antara Pekerja/Buruh.....	72
Tabel III.5 Jawaban Pekerja/Buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Mengetahui Besar Upah Minimum Kabupaten Indragiri Hilir.....	75
Tabel III.6 Jawaban Pekerja/Buruh Tentang Mengetahui Atau Tidak Mengetahui Hak-Hak Menurut Undang-Undang Yang Seharusnya Diterima Oleh Pekerja/Buruh PKWT.....	75

Tabel III.7 Jawaban Pekerja/Buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Kertelambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh.....	78
Tabel III.8 Jawaban Pekerja/Buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Tunjangan Hari raya Pekerja/Buruh.....	79
Tabel III.9 Jawaban Pekerja/Buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Upah Lembur Pekerja/Buruh.....	79
Tabel III.10 Jawaban Pekerja/Buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Izin Cuti Pekerja/Buruh.....	80



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Struktur Organisasi	49
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan Ekonomi merupakan usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan bathin secara adil dan merata. Sebaliknya, hasil dari pembangunan itu, tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang mana pembangunan itu harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki penduduk cukup besar serta selalu beriringan dengan masalah ketenagakerjaan. Besarnya jumlah penduduk mengakibatkan angkatan kerja semakin membludak sehingga jumlah pencari kerja dan menganggur akan semakin banyak yang mengakibatkan pendapatannya relatif rendah. Oleh karena itu harus memperhatikan pertumbuhan ekonomi untuk menghadapi masalah tenaga kerja.

Jumlah penduduk Indonesia yang besar, dapat mencerminkan dua hal. Pertama dapat menggambarkan kebutuhan masyarakat yang besar, seperti kebutuhan pangan, sandang, perumahan, energi dan kesempatan kerja. Kemudian yang kedua mencerminkan potensi yang dapat dikerahkan untuk

mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk menghasilkan sesuatu atau memberikan jasa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.¹

Dua hal ini seharusnya dapat berjalan beriringan agar dapat menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Namun pada kenyataannya, tingginya pertumbuhan penduduk di Indonesia menjadi salah satu masalah baru dalam dunia kerja.

Pertumbuhan penduduk tidak sebanding dengan kebutuhan pada dunia kerja. Peluang dan tantangan dalam mencari pekerjaan semakin besar, karena kesempatan kerja yang terbatas tak sebanding dengan tenaga kerja yang ada. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan),

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dengan kata lain, tujuan utama para Tenaga Kerja adalah untuk mendapatkan penghasilan berupa upah (uang).

Akan tetapi dalam kenyataannya, ada Sebagian Tenaga Kerja seperti Buruh yang merasa belum dapat sejahtera karena upahnya tidak mencukupi kebutuhannya. Upah diterapkan sebagai sarana atau instrument kebijakan yang cocok untuk memperbaiki hubungan kerja. Selain itu upah memegang peranan yang penting dalam bekerjanya seseorang kepada orang lain.

¹ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986, hlm.22

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, selain itu juga masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang dikondisikannya berbeda-beda².

Upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi atau disebut UMP, upah minimum kabupaten/kota atau disebut UMK dan upah minimum sektoral kabupaten atau kota disebut UMSK. Penetapan Upah minimum tersebut merupakan suatu langkah kebijakan pemerintah untuk menangani lebih serius lagi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia mengenai upah ini.

Sebagai gambaran Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau pada tahun 2019 untuk Kota Pekanbaru dan Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel I.1 di bawah ini:

Tabel I.1

Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau Tahun 2020

Kabupaten/ Kota	Upah/ Bulanan
Pekanbaru	Rp.2.997.971,69
Indragiri Hilir	Rp. 2.984.696,00

Sumber Data: UMP Kabupaten Indragiri Hilir 2020

Akibat adanya permasalahan-permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja seperti buruh, dibutuhkan suatu perlindungan hukum terhadap pekerja untuk memenuhi hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar

² Adryan Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009 hlm. 142

apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Tujuan perlindungan upah yang ditetapkan oleh pemerintah adalah untuk menjamin sumber penghasilan tetap yang menjamin kelangsungan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya³.

Pada dasarnya pemberian upah merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan kerja, dan besar kecilnya upah tersebut tidak boleh dibawah standar upah minimum. Namun perlindungan tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu umumnya disebut PKWTT. Sedangkan bagi pekerja dengan perjanjian pekerja waktu tertentu disebut PKWT peraturannya diatur dalam Keputusan Menteri. Pemberian upah didasarkan pada perjanjian kerja atau kesepakatan kerja antara kedua belah pihak, yaitu antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada ketentuan sistem pengupahan disetiap daerah. Dalam prakteknya isi perjanjian itu seringkali ditentukan oleh salah satu pihak saja, yaitu pengusaha tanpa melibatkan pekerja.

Dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai upah pekerja waktu tertentu pada PT. BPLP di Kabupaten Indragiri Hilir. Penulis akan membahas permasalahan yang terjadi di dalam perjanjian kerja/kontrak kerja yang dibuat secara tertulis yang dilakukan oleh penyedia jasa yaitu PT. BPLP (pihak 1) dengan pekerja (pihak 2) yang dimana untuk mengetahui apakah terdapat pelanggaran hukum sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.36

³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.95

Tahun 2021 Tentang Pengupahan seperti: Upah dibawah UMK, yang tidak sesuai dengan undang-undang.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan latar belakang yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul **“Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Pekerja Waktu Tidak Tertentu PT. BPLP Di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja PKWT di PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apa yang menjadi hambatan-hambatan dalam perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja pekerja waktu tertentu di PT. BPLP di desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Ada pun tujuan penelitian yang hendak penulis capai yaitu:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT di PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam perlindungan hukum oleh PT. BPLP sebagai perusahaan dalam memberikan perlindungan upah terhadap pekerja/buruhnya.

Dengan dilakukannya penelitian ini tentu memberikan pengetahuan baru dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, sehingga penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

- a. Menambah pemahaman kepada perusahaan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Khususnya di perjanjian kontrak dan upah kerja
- b. Menambah pemahaman kepada pekerja/buruh dalam bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terkait upah
- c. Agar penulis mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir.

D. Tinjauan Pustaka

a. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pertama, skripsi Zulfa Ainun Rachmawati tahun 2020 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret yang berjudul “Pelaksanaan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo Dalam Rangka Perlindungan Terhadap Buruh Oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta”

Penelitian oleh Zulfa Ainun Rachmawati membahas tentang pelaksanaan pengawasan pemberian upah minimum Kabupaten Sukoharjo oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan di wilayah Surakarta, sedangkan penelitian penulis membahas tentang pelaksanaan UMK upah Tenaga Pekerja Waktu

Tertentu di PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir. Peneliti tedahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam membahas mengenai UMK seusai objek didaerah masing- masing.

Penelitian oleh Zulfa Ainun Rachmawati menggunakan metode penelitian hukum normatif bersifat preskriptif. Sedangkan peneliti penulis menggunakan metode penelitian obeservasi (observasional Research).

Kedua, Jurnal Siti Masruroh dan Devi Rahayu tahun 2020 Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Perempuan di PT. Y Jombang”.

Penelitian oleh Siti Masruroh dan Devi Rahayu membahas tentang perlindungan terhadap upah pekerja perempuan yang melakukan cuti hamil dan persalinan, sedangkan penelitian penulis membahas tentang pelaksanaan UMK upah Tenaga Pekerja Waktu Tertentu di PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir. Peneliti tedahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam membahas mengenai perlindungan hukum terhadap upah pekerja.

Penelitian Siti Masmuroh dan Devi Rahayu menggunakan metode penelitian hukum empris. Sedangkan peneliti penulis menggunakan metode penelitian obeservasi (observasional Research).

Ketiga, Skripsi Abdul Husen Tahun 2021 Fakultas Hukum Syariah, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul “Pemenuhan Hak Penghasilan (Upah) Pekerja Rumahan Sektor Usaha Alas

Kaki Dimuara Baru Jakarta Dki Jakarta (Studi Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Penelitian oleh Abdul Husen membahas tentang bagaimana mekanisme yang harus ditempuh demi jaminan pemenuhan hak pekerja rumahan di daerah Muara Baru Jakarta Utara. sedangkan penelitian penulis membahas tentang pelaksanaan UMK upah Tenaga Pekerja Waktu Tertentu di PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir. Peneliti tedahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam membahas mengenai hak dan kewajiban penerimaan upah bagi pekerja.

Keempat, Skripsi Eka Fitri Kamila Tahun 2020 Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”

Penelitian oleh Eka Fitri Kamila membahas tentang kenaikan upah lembur buruh yang tidak sesuai dengan upah lembur yang mereka dapatkan. sedangkan penelitian penulis membahas tentang pelaksanaan UMK upah Tenaga Pekerja Waktu Tertentu di PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir.

Penelitian Eka Fitri Kamila dan penelitian penulis menggunakan metode yang sama metode penelitian obeservasi (observasional Research) yaitu mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

b. Tinjauan Perjanjian

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁴ Menurut Van Dunne perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁵

Imam Soepomo berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan / pengusaha mengikat diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁶

Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerdara adalah suatu persetujuan bahwa pihak pertama yaitu, yang buruh, mengikat diri menyerahkan tangannya kepada pihak lain, yaitu dengan upah selama waktu yang tertentu.⁷ Dari bunyi pasal tersebut dapat dikatakan bahwa yang dinamakan perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1. Adanya orang yang dibawah pimpin orang lain
2. Penunaian kerja
3. Dalam waktu tertentu, dan
4. Adanya upah⁸

⁴ Pasal 1 ayat 14 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Salim HS, *Pegantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 161

⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm. 53

⁷ Pasal 91 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸ F.X Djumaldi, dkk., *Perjanjian Kerja dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bumi Aksara, Jakarta, 1987, hlm 18-19

Ketentuan mengenai jangka waktu perjanjian kerja di atur dalam pasal lima enam ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu dengan membagi perjanjian ke dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu Lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaan adalah pekerja kontrak atau pekerja tidak tetap, perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tidak tertentu biasa disebut dengan perjanjian kerja dan status pekerja adalah pekerja tetap.⁹

Menurut pasal 18 ayat 2 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan PHK menyebutkan PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetapi selanjutnya disebut PKWTT.

⁹ LaluHusni,Op.cit.hlm60

Dari apa yang tersebut di atas dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi karena hal hal sebagai berikut:

- a. PKWT tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf Latin.
- b. PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - 1) Pekerjaan yang selesai atau yang sementara sifatnya
 - 2) Kerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan yakni:
 - a. PKWT diadakan untuk dipekerjakan yang bersifat tetap
 - b. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari 1 tahun.
 - c. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksud secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - d. Haruan PKWT di adakan tidak melebihi masa Tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari satu kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.¹⁰

¹⁰ Fithriatus Shalihah, Pejanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) Dalam hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesi Dalam Perspektif HAM. UIR law Review. Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017, hlm. 149-160

c. Tinjauan Upah

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Mengemukakan soal tenaga kerja karena kesejahteraan pekerja tidak memadai. Pekerjaan menjadi sejahtera apabila upah yang didapat mencukupi kebutuhan. Penetapan struktur dan skala upah yang tidak adil, tidak wajar dapat menimbulkan konflik hubungan industrial sehingga perlu dibuat peraturan perundang-undangan untuk mengatur yang berkaitan dengan upah seperti: upah minimum, struktur dan skala upah, denda dan pemotongan upah.¹¹

Dalam Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana di maksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijaksanaan pengupahan yang melindungi para pekerja.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

¹¹ Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji dan Pendoman Menghitung*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm 1

- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dengan begitu perlu adanya upah minimum, upah minimum adalah standart upah yang dibuat oleh pemerintah yang bertujuan agar sesuai dengan kebutuhan para buruh/pekerja. Upah Minimum (UM) setiap daerah berbeda karena dilihat dari segi pendapatan daerah atau pajak daerah dan harga kebutuhan pokok didaerah tersebut. Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan buruh/pekerja adalah untuk melindungi para pekerja dari ketidakadilan pengusaha¹².

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.7 Tahun 2013 tentang upah minimum:

1. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi

¹² Thamrin S, "Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum. UIR LAW REVIEW. Volume 01, Nomor 01, April 2017, hal 39-38

2. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota
3. Rekomendasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dan (2) yang disampaikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

E. Konsep Operasional

Untuk memberikan arah dan tidak menimbulkan salah pengertian yang berbeda dalam penelitian maupun dalam pembahasan secara lebih lanjut, maka penulis perlu untuk memberikan Batasan judul penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan suatu proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program.¹³
2. Perlindungan Hukum dengan adanya cara, proses dan perbuatan melindungi.¹⁴
3. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja.¹⁵

¹³ Bintoro Tjokroamidjojo, *Perencanaan Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 2006

¹⁴ Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Nusamedia, Jakarta, 2009, hlm.34

¹⁵ <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt52b79e9452f0d/perubahan-komponen-upah-yang-mengakibatkan-turunnya-gaji-pokok/>

4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja menghasilkan jasa atau barang tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁶
5. PT. BPLP adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan nyata melalui langkah-langkah tertentu secara sistematis.

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

a. Jenis penelitian

Ditinjau dari jenis Metode yang dipergunakan penelitian termasuk penelitian *Empiris* atau *Sosiologis* dengan cara *survey*. *empiris* adalah pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara menggunakan data primer atau suatu data yang diperoleh langsung dari sumbernya.¹⁷ langsung ke obyek penelitian dengan cara kuesioner dan melakukan wawancara langsung dengan pihak pihak yang terlibat dalam penelitian ini

b. Sifat Penelitian

Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif yakni di mana data yang dikumpulkan berupa gambar, kata-kata. Segala sesuatu yang terkumpul berkemungkinan besar menjadi kunci dari apa yang penulis teliti, yang

¹⁶Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek (Jakarta : Minijaya Abadi, 1992)

¹⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Dualisme Penelitian Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm.54

bertujuan agar dapat menggambarkan secara sistematis, akurat serta factual hal yang berkaitan dengan fenomena yang penulis teliti.¹⁸.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPLP yang berkedudukan di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Populasi dan Responden

1) Populasi

Populasi merupakan keseluruhan atau kumpulan objek pengamatan yang menjadi penelitian.¹⁹

Sehubungan dengan penelitian ini maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Indragiri Hilir
- b. Manager PT. BPLP
- c. Karyawan PT. BPLP

2) Responden

Responden merupakan keterangan fakta dan pendapat objek pengamatan yang menjadi penelitian.²⁰

Sebagai gambaran populasi dan responden pada penelitian ini dapat digambarkan pada table I.2 dibawah ini:

¹⁸ Moh Nazir *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia Bogor, 2009

¹⁹ H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018

²⁰ H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018

Tabel I.2
Populasi dan Responden

No.	Kriteria Populasi	Populasi	Responden	Keterangan
1	Dinas Ketenagakerja	1	1	Sensus
2	Manager PT BPLP	1	1	Sensus
3	Karyawan PT BPLP	90	50	Purvosive sampling
	Jumlah	92	52	

Sumber data: PT. BPLP, Kabupaten Indagiri Hilir (2020)

4. Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini, berikut berbagai macam sumber data yang dapat digunakan:

- a. Data primer, merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat dari sudut peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, perjanjian-perjanjian keperdatann para pihak.²¹Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden yakni operation manajer dan karyawan.
- b. Bahan Sekunder, merupakan data yang penulis peroleh dari berbagai acuan yang berhubungan dengan penelitian penulis, antara lain:
 - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan KUHPerdato.
 - 2) Sumber yang lain yaitu berupa tulisan, laporan atau surat yang disusun dalam daftar ataupun yang telah dibukukan, yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Alat Pengumpul Data

Dalam penilitian ini alat pengumpul data yang digunakan yaitu:

²¹Nasution,*Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar & Mengajar*,Bumi Aksara,Jakarta 2008

a. Kuesioner

Kuesioner adalah alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertutup atau terbuka kepada responden atau sampel. Responden pada penelitian ini ialah Dinas Ketenagakerjaan, Operation manager PT.BPLP dan karyawan/pekerja PKWT pada PT. BPLP.

b. Wawancara

Wawancara adalah merupakan tanya jawab secara langsung yang merupakan kumpulan data dengan responden, operation manager PT. BPLP dan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Indragiri Hilir.

6. Analisis Data

Data yang penulis peroleh dari wawancara secara langsung kemudian dikumpulkan dan disusun. Serta dilakukan pengelolaan data dari hasil wawancara dari responden yang disajikan dalam bentuk kalimat yang jelas dan membandingkan secara sistematis untuk mendapatkan suatu kesimpulan.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Untuk menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan, maka penulis mengambil kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari ketentuan yang bersifat umum dalam hal ini ialah peraturan undang undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan jawaban dari responden yang bersifat khusus.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjaun Umum Tentang Upah

Upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²² Apa yang diterima oleh pekerja ini timbul pada saat ada hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dan berakhir pada saat berakhirnya hubungan kerja.²³

Upah menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 ayat (1):

Upah adalah hak pekerja/buruh lima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau 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.

²² Lidia Febrianti, dkk., *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol.6No.1Tahun2021

²³ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, Hlm. 25

Hak atas upah tersebut diatur oleh hukum negara Indonesia. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 3, butkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hal ini semakin diperjelas dengan terbitnya keputusan Menteri Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP/49/MEN/2004 [ada 8 April 2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah Yang Menegaskan bahwa: Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan 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 (pasal 1 ayat 1).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak agar tidak dibayarkan dibawah terlalu rendah, maka pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah melalui peraturan perundang-undangan. Hal inilah yang biasa disebut sebagai upah minimum atau upah minimum provinsi. Dalam hubungan kerja terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul dari pernjajian kerja antara pengusaha dengan buruh/pekerja.

Menurut pasal 1 ayat 6 PP No.35 Tahun 2021 tentang ketenagakerjaan, Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi

pekerjaan 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 dilakukan²⁴.

Menurut Pasal 1 ayat 30 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyimpulkan bahwa:

1. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/ jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Upah yang diterima pekerja/ aku harus dinyatakan dengan uang.
3. Upah dibayar dengan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan.
4. Tangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

Pengusaha dalam menetapkan upah dilarang mengadakan diskriminasi antara pekerja/buruh laki laki dengan pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya atau mempunyai uraian jabatan (*job description*) yang sama.²⁵

Penghasilan pekerja/buruh yang didapatkan dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja

²⁴ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2010, hlm. 63

²⁵ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2019 ,hlm.80

R.I. No: SE-07MEN/1990, penghasilan tersebut terdiri dari upah dan non-upah. Penghasilan upah komponennya terdiri dari:

1. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayar kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerja yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk bekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam suatu waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Jakarta pembayaran dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dekat kehadiran pekerja/buruh payan suatu prestasi kerja tertentu.
3. Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/ buruh dan keluarga serta dibayarkan menurut satuan itu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan Transpor atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh.

Penghasilan yang bukan upah terdiri atas:

1. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata/nautra diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara Cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain lain.

2. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
3. Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi Penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan Pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:

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

Karena upah sendiri merupakan aspek yang sangat penting bagi pekerja atau karyawan ²⁶. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau karyawan tidak melakukan pekerjaan, dalam ketentuan ini dapat dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 93 bahwa :

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau karyawan tidak melakukan pekerjaan
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku dan perusahaan wajib membayar upah apabila :
 - a. Pekerja atau karyawan sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja atau karyawan yang sakit pada hari pertama dan kedua sakit sehingga tidak bisa masuk bekerja;
 - c. Karyawan tidak masuk bekerja karena karyawan yang bersangkutan menikah, menikahkan, mengkhitankan, istrinya melahirkan, atau salah satu dari keluarganya ada yang meninggal dunia;
 - d. Karyawan tidak dapat masuk bekerja karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
 - e. Karyawa tidak bisa masuk bekerja Karena menjalankan ibadah yang diperintah agamanya;
 - f. Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi perusahaan tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari perusahaan;
 - g. Karyawan melaksanakan hak istirahat;

²⁶ <http://repository.uin-suska.ac.id/7284/4/BAB%20III.pdf>

- h. Karyawan melakukan tugas pendidikan dari perusahaan.
- 3. Upah yang dibayar kepada karyawan yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
 - a. Untuk 4 bulan pertama karyawan sakit, dibayar 100% (seratus) dari upah;
 - b. Untuk 4 bulan kedua karyawan sakit, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. Untuk 4 bulan ketiga karyawan masih sakit, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah, dan;
 - d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan.
- 4. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
 - a. Pekerja atau karyawan menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. Salah satu keluarga yang meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari, dan;

- f. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari²⁷.

Buruh/pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup baik dirinya sendiri maupun keluarganya. Hal ini juga telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam pasal 27 ayat (2) menegaskan: tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu upah yang harus diberikan kepada buruh/pekerja harus dapat memenuhi penghidupan yang layak.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan perhatian produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terbagi atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sector/sub sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah bagi pekerja merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya upah buruh/pekerja dapat penghidupan yang layak untuk dirinya sendiri maupun keluarganya. Upah dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu:

1. Dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyak jumlah barang yang dapat dibeli sesuai dengan jumlah uang tersebut. Bagi buruh/pekerja yang penting itu adalah upah riil, karena

²⁷ Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1983

dengan upah itu harus mendapatkan cukup barang untuk memenuhi kebutuhan hidup baik buruk/pekerjanya sendiri maupun keluarganya.

2. Dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa benda. Mengenai upah yang berupa uang didalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata menetapkan apabila pembayaran dilakukan dalam bentuk uang maka uang tersebut harus mengikuti mata uang yang berlaku diIndonesia yaitu rupiah. Upah yang berbentuk uang ini boleh ditetapkan berupa uang asing tetapi pembayaran harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal ini perhitungan yang dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan tempat pembayaran dilakukan. Sedangkan upah berupa bentuk barang dapat berupa makanan, perumahan, dan lain sebagainya.

Adapun dalam Asas pengupahan dalam PP No. 8 Tahun 1981 dan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan:

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja selesai.
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi buruh/pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama.
3. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
4. Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.
5. Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.

6. Pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum provinsi/kota.
7. Upah tidak dibayarkan apabila buruh/pekerja tidak melakukan pekerjaan.
8. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap.
9. Pelanggaran yang dilakukan oleh buruh/pekerja karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda.
10. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlamabatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan berapa persen dari upah buruh/pekerja.
11. Dalam hal pengusaha dikatan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak lainnya dari buruh/pekerja merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.
12. Tuntutan pembayaran upah buruh/pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

Selain perlindungan upah minimum, bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah waktu kerja. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai waktu kerja:

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; atau

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (minggu).

Apabila buruh/pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan, maka pihak pengusaha wajib memberikan upah lembur kepada buruh/pekerjanya. Mengenai waktu lembur telah diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 pasal 26 yang menjelaskan:

1. Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

Dan apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang maka, harus membayar upah kerja lemburu Ketentuan upah lembur juga telah ditetapkan oleh keputusan Menteri. Mengenai hal ini telah diatur didalam pasal 27 PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur.

Secara umum pengertian upah kerja lembur adalah upah atau imbalan berupa uang yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai bentuk kompensasi yang telah bekerja melebihi waktu yang telah diatur oleh undang- undang. Sedangkan PP No.35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (8) pengertian upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan

kepada buruh/pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 pasal 1 ayat (1) tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah²⁸.

Menurut Soedarjadi dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah, yaitu sebagai berikut: ²⁹

1. Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja yang tinggi karena mempunyai keahlian, tetapi perekrutannya sedikit maka harga upahnya tinggi. Begitu pula sebaliknya apabila suatu penawaran dari tenaga kerja yang rendah karena mempunyai keahlian maka upah juga akan cenderung rendah.

2. Organisasi Serikat Pekerja

Kuat lemah suatu organisasi serikat pekerja dalam melakukan tawar menawar juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

3. Produktivitas

²⁸ Wayan Nedeng, *Outsourcing dan PKWT*, Pt. Lembangtek, Jakarta, 2003

²⁹ Soedarjadi. *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2008

Upah merupakan bentuk imbalan dari hasil prestasi atau usaha pekerja, semakin tinggi prestasi atau usaha yang dilakukan maka semakin tinggi upah yang diberikan oleh pengusaha.

4. Biaya hidup

Lingkungan tempat tinggal juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah, seperti di kota-kota besar maka upah yang diberikan akan tinggi sedangkan untuk di kota-kota kecil upah yang diberikan juga akan kecil.

5. Pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan mengenai upah juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Seperti penetapan upah minimum provinsi.

Menurut Maimun mengenai cara menetapkan upah terdapat berbagai sistem upah sebagai berikut:³⁰

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem pengupahan ini upah diberikan menurut jangka waktu buruh/pekerja melakukannya pekerjaan. Seperti untuk bekerja setiap jam diberi upah perjam, untuk bekerja harian diberikan upah harian, untuk bekerja mingguan diberikan upah mingguan dan untuk setiap bulan diberikan upah bulanan.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem upah potong ini digunakan sebagai pengganti sistem upah jangka waktu yang artinya bilamana buruh/pekerja bekerja tidak sesuai atau hasil

³⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Paradinya Paramita, Jakarta, 2007

pekerjaan tidak memuaskan dengan pekerjaan yang diperjanjikan maka sistem ini dapat digunakan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka dari itu sistem ini tidak dapat digunakan untuk semua perusahaan.

3. Sistem Upah Permupakatan

Pada dasarnya sistem upah ini sama dengan sistem upah potong yaitu upah untuk hasil tertentu, seperti pembuatan jalan, pembuatan jembatan, pekerjaan memuat dan membongkar dan lain sebagainya. Tetapi upah yang dibayarkan tidak diberikan ke masing-masing buruh/pekerja melainkan diberikan kepada sekumpulan buruh atau kelompok buruh yang Bersama-sama melakukan pekerjaan tersebut.

4. Sistem Skala-Upah Berubah

Pada sistem pembayaran upah diberikan sesuai dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan apabila perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran luar negeri atau harga pasar. Upah akan naik turun mengikuti harga penjualan hasil barang yang dilakukan oleh perusahaan.

5. Upah yang naik turunnya mengikuti angka indeks biaya kehidupan, disebut sebagai upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Disamping upah yang diterima oleh buruh/pekerja dari waktu ke waktu.

Apabila dalam penutupan buku diakhir tahun perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar maka, perusahaan membagi keuntungan tersebut kepada buruh/pekerja.

Penerima upah adalah buruh/pekerja, sedangkan yang memberikan upah adalah pengusaha atau pemberi kerja. Aturan dalam pembayaran upah adalah peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja yang telah disepakati termasuk di dalamnya peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja sepanjang perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang. Apabila ketentuan upah dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undang maka yang berlaku adalah upah dalam peraturan perundang-undangan.³¹

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pada Kitab Undang – Undang Hukum perdata pengaturan Hukum perjanjian dapat ditemukan dalam Sebagian dari Buku III KUHPerdara, Yaitu uang sacara khusus diatur dalam Pasal 1313 hingga 1351 KUHPerdara³²

Menurut Pasal 1 ayat 5 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 ialah:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

³¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2011, Hlm. 29

³² Gunawan Widjaja, *Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvullend Recht) Dalam Hukum Perdata*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 247

Dalam Pasal 1 ayat 14 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³³

Dari bunyi pasal- pasal tersebut dapat dikatakan bahwa yang dinamakan perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

6. Ada orang dibawah pimpinan orang lain
7. Penunaian kerja
8. Dalam waktu tertentu
9. Adanya upah³⁴

Dilihat dari jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Perjanjian kerja pada waktu tertentu.
2. Perjanjian kerja pada waktu tidak tertentu³⁵.

Hubungan kerja tidak tetap antara pekerja / buruh dengan pengusaha didasarkan Pada Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP

³³ *Himpunan Perundang- Undangan Ketenagakerjaan*, Jakarat, 2009

³⁴ Falentino Tampongangoy, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia*, Jurnal Hukum Vol. 1 No.01 Tahun 2003

³⁵ Sedjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005

100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Kerja Waktu Tertentu).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan nya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaian dalam waktu yang tidak terlalu lama dalam paling lam tiga tahun.
3. pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Keberadaan PKWT di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan ketentuan lebih lanjut diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Adanya peraturan tersebut bertujuan agar pihak pekerja maupun pihak pengusaha memperoleh perlindungan hukum yang sama dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT masih memberi dampak negatif bagi pekerja meski telah diatur dalam undang-undang, yaitu perusahaan/pengusaha bisa melakukan kontrak kerja melebihi batas waktu yang diatur undang-undang.

Dalam prakteknya suatu perusahaan bisa melakukan kontrak berkepanjangan melebihi batas waktu yang sudah diatur dalam undang-undang. Salah satu alasan perusahaan enggan menetapkan pekerja/buruh menjadi (PKWTT) karena masalah upah. Pemberian upah untuk pekerja dijadikan dasar pengusaha untuk memanfaatkan pekerja untuk melakukan penekanan karena pengusaha merasa “kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan.”³⁶

Tenaga kerja kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk masa waktu tertentu saja. Hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja kontrak dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 62 dinyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam pekerjaan waktu tertentu, atau berakhirnya berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah tenaga kerja sampai batas jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja³⁷

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa perjanjian kontrak kerja untuk pekerja PKWT dapat diperpanjang atau

³⁶ Asri wijayanti, *Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt Bri PerseroTbk* ,Jurnal Hukum, Vol.19No.2 Tahun 2014

³⁷ Sudibyo Aji Narendra Buwana & Mario Septian Adi Putra, *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang* , Jurnal Studi Manajemen, Vol.9 No.2Tahun2015

diperbaharui, akan tetapi ada batas waktunya. Menurut Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan mampu melindungi kesejahteraan pekerja. Pekerja merupakan aset bagi suatu perusahaan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) melindungi hak dasar yang melekat pada pekerja. Dalam pasal ini dijamin hak pekerja dan mendapat kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Selain itu, pengusaha dapat menciptakan sarana yang dapat mendukung pertemuan, yaitu berupa media (dengan sasaran kelompok, individual) sarana peran serta (Pasal 13 Rekomendasi ILO Nomor 129)³⁸. PKWT karena banyaknya jenis pekerjaan baru yang bersifat tidak tetap. Hal ini bertujuan untuk menekan angka pengangguran yang meningkat setiap tahun.

Hal ini menarik untuk dikaji karena perusahaan akan sulit berkembang apabila antara pengusaha selaku pemilik modal dengan pekerja selaku sumber daya manusia terjadi ketidak seimbangan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perbandingan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan perbandingan PP Nomor 35 Tahun 2021 terdapat perubahan obyek PKWT mengenai batas waktu masa kerja yang dijelaskan dalam tabel II.1 di bawah ini:

³⁸ Asri Wijayanti, *Menuju Sistem hukum perburuhan Indonesia yang berkeadilan*, Jurnal Hukum, Vol.5No3Tahun2012.

Tabel II.2

Batas Waktu Masa Kerja Sesuai Peraturan Perundang-Undangan

Objek PKWT		
UU No. 13 Tahun 2003	UU No. 11 Tahun 2020	PP No. 35 Tahun 2021
Pasal 59	Pasal 59	Pasal 5
a. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:	a. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:	a. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu:
b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;	b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;	b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau	c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau	c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan;
d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan;	d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan;	
	e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiataannya bersifat tidak tetap;	
(7) perjanjian kerja waktu tertentu yang	(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu	Pasal 10 ayat (4). Dalam hal

tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu	yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu	Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT
--	--	---

Berdasarkan tabel diatas, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghilangkan/menghapus batas masa kerja PKWT maksimal selama 3 (tiga) tahun di pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ada penambahan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan bersifat tidak tetap di Pasal 59 ayat (1) huruf e.

Selanjutnya dalam Pasal 5 ayat (1) PP No 35 Tahun 2021 tidak mencantumkan ketentuan yang ada di Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 59 ayat (1) huruf a dan huruf e, pekerjaan yang bersifat sementara atau sekali selesai dan pekerjaan yang jenis dan sifatnya tidak tetap. Aturan yang ada dalam pasal tersebut menimbulkan multitafsir karena tidak ada batasan yang jelas mengenai berapa lama pengusaha dapat melakukan PKWT. Selanjutnya dalam Pasal 8 ditegaskan mengenai batas waktu masa kerja PKWT. Pasal 8 menyebutkan bahwa PKWT dapat dilakukan maksimal 5 (lima) tahun.

Apabila pekerjaan belum selesai sampai batas waktu akan berakhirnya PKWT maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT sesuai kesepakatan yang dibuat dalam perjanjian kerja sampai selesainya pekerjaan tersebut sesuai Pasal 9 ayat (4). Masa kerja perpanjangan PKWT dihitung sejak terjadinya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 9 ayat (5).

Dengan berlakunya Undang-undang Cipta Kerja memberi keuntungan pihak pengusaha karena dapat mempekerjakan pekerja/buruh selama 5 tahun dengan status PKWT. Sedangkan bagi pekerja/buruh kebijakan ini merugikan. Undang-Undang Cipta Kerja memberi celah bagi pengusaha untuk mempekerjakan buruh dalam kurun waktu lebih dari 5 (lima) tahun.

Pengusaha dapat melakukan PKWT lebih dari 5 (lima) tahun dengan Perjanjian Kerja Harian. Perjanjian Kerja Harian dilakukan dalam waktu kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan (Pasal 10 ayat (3) PP No 35 Tahun 2021). Apabila pekerja/buruh bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, maka PKWT berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diatur dalam Pasal 10 ayat (4) PP No 35 Tahun 2021.

PKWTT dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dapat terjadi apabila masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun. Sedangkan dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang No. 11 Tahun

2020 diatur bahwa PKWT dapat berubah menjadi PKWTT apabila masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun.

Sementara itu pada Pasal 8 dan Pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 35 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK Tahun 2021 pengusaha bisa mempekerjakan pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun karena dalam pasal tersebut tidak jelas batas waktu masa kerja PKWT. Pengusaha bisa melakukan Perjanjian Kerja Harian untuk pekerjaan yang waktu penyelesaiannya tidak pasti.

Merujuk pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 jo Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang No. 1 Tahun 2020 sehingga aturan tersebut tidak dapat diterapkan karena ada pertentangan dengan Pasal 8 dan Pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 35 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK Tahun 2021.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.³⁹ Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut:

1. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang

³⁹ Fithriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia", Jurnal Selat. Vol. 4 No. 1, Oktober 2003, hlm 75

diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

2. Bersifat musiman

Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan.

Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seseorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.

C. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 ayat 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Penggunaan istilah tenaga kerja dengan pekerja/buruh pada dasarnya sama hanya saja pekerja atau buruh memfokuskan pada orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sedangkan tenaga kerja memfokuskan pada orang yang mampu melakukan pekerjaan, menghasilkan barang dan/ jasa, kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. Dari pengertian tersebut, level tenaga kerja lebih tinggi daripada pekerja karena syarat yang wajib dipenuhi dalam tenaga kerja yakni “mampu melakukan pekerjaan”, mampu melakukan pekerjaan dalam hal ini adalah memenuhi syarat yang ditetapkan oleh pemberi kerja.⁴⁰

Pengertian ketenagakerjaan menurut pasal 1 (satu) ayat 1 (satu) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan ini melingkupi semua hal yang terkait dengan ketenagakerjaan. Semua hal yang dimaksud di sini adalah sebelum orang bekerja, selama atau ketika orang sedang aktif bekerja, dan sesudah orang bekerja. Sesudah orang bekerja dalam hal ini bukan setelah dia pulang dari tempat kerja tetapi setelah bekerja dinyatakan pensiun.

⁴⁰ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm. 3

Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pembangunan Ketenagakerajaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas Asas keterpaduan melalui koordinasi Fungsional lintas sectoral pusat dan daerah.⁴¹

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Ujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional daerah
3. Perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditetapkan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan yaitu:

1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan penyusunan perencanaan tenaga kerja
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi:

⁴¹ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2019, hlm. 10

- a. Perencanaan tenaga kerja makro, dan
 - b. Perencanaan tenaga kerja mikro.
3. Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang bersinambungan, pemerintah berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dalam ayat (1).

Operasional ketenagakerjaan terbagi menjadi 3 (tiga) kelompok:

1. Masa sebelum bekerja (*Pre-Employment*), berupa pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan kerja, pengarahan dan penetapan tenaga kerja, penting diatur dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Peraturan yang mengatur hal tersebut antara lain:
 - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - b. Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
 - c. Keppres Nomor 4 Tahun 1980 Tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan
 - d. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 11 Tahun 1959 Tentang Antar Kerja Antar Daerah (Akad)
 - e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor E4 Tahun 1970 Tentang Pengerahan Tenaga Kerja
2. Masa selama bekerja (*During Employment*), masa ini merupakan substansi dari hukum ketenagakerjaan, karena banyak aspek aspek yang terjadi sehingga lebih banyak peraturan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur

selama masa hubungan kerja berlangsung. Peraturan yang mengatur hal tersebut antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
 - c. Undang-Undang Nomor Tujuh Tahun 19 Delapan Satu Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan;
 - d. Undang-Undang Nomor Tiga Tahun 1992 Tentang Jamsostek;
 - e. Undang Undang Nomor 21 tentang 2000 Tentang Serikat Pekerja Atau Serikat Buruh;
 - f. Undang-Undang Nomor Dua Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - g. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri;
3. Setelah bekerja (*Post Employment*) antaranya meliputi: pension. Peraturan yang mengatur hal tersebut antar lain:
- a. Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan
 - b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek
 - d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pension

- e. Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 Tentang Dana Pension Pemberi Kerja⁴²

D. Tinjaun Umum PT. BPLP

a. Sejarah PT. BPLP

PT.BPLP sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan CPO. PT BPLP sendiri didirikan pada tahun 2001 yang berada di Desa Suhada, Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Perusahaan yang didirikan oleh Bapak Agung Purwanto, PT. BPLP berada di area tanah gambut dengan komoditi utamanya adalah kelapa sawit, perkebunan PT. BPLP ini adalah perkebunan yang di miliki oleh perusahaan Sinarmas.

Perkebunan PT. BPLP terletak di antara 4 kecamatan yaitu Kecamatan Kempas, Kecamatan Enok, Kecamatan Keritang, dan Kecamatan Reteh. Ditinjau dari letak Geografisnya PT. BPLP memiliki perbatasan sebagai berikut:

- a. Sebalah Utara berbatasan dengan Kecamatan Kempas.
- b. Sebalah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Enok.
- c. Sebalah Timur berbatasan dengan Kecamatan Reteh.
- d. Sebalah Barat berbatasan dengan Kecamatan Keritang.⁴³

Tandan Buah Segar (TBS) diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) untuk diambil minyak dan intinya. Minyak dan inti yang dihasilkan dari PKS

⁴² Sonny Taufan & Swisca Yolanda, *Ketenagakerjaan Di Indonesia*, CV Rasi Terbit, Bandung, 2015, Hlm. 8-10

⁴³ <https://id.scribd.com/document/533660152/1468-Article-Text-2649-1-10-20210126>

merupakan produk setengah jadi. Minyak mentah atau Minyak Kelapa Sawit atau Crude Palm Oil (MKS atau CPO) dan Inti Kelapa Sawit atau Palm Kernel (IKS atau PK) harus diolah lebih lanjut untuk dijadikan produk jadi lainnya.

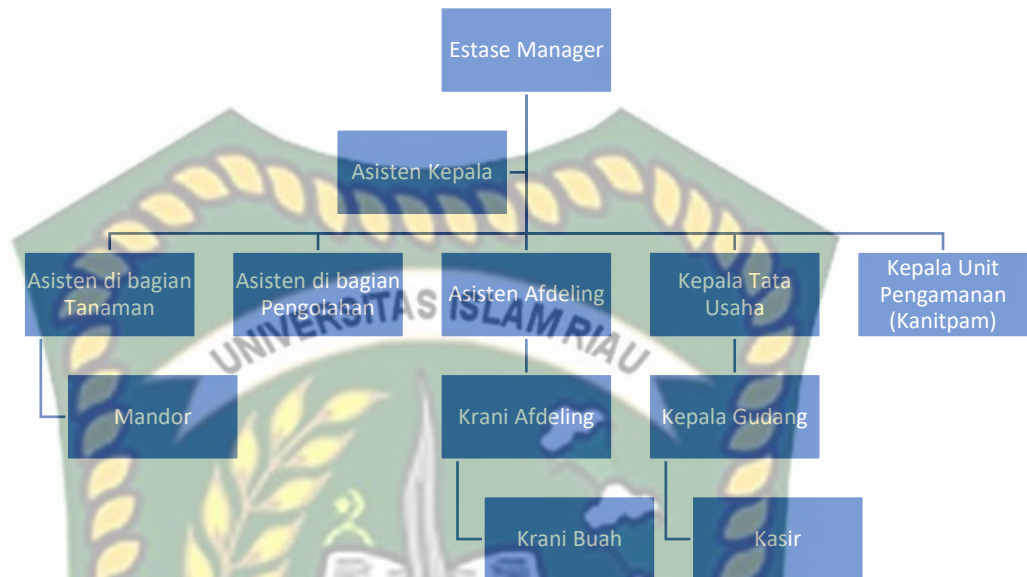
Produk dari perkebunan kelapa sawit pada tingkat perkebunan yaitu buah yang berbentuk Tandan Buah Segar (TBS). TBS diolah diunit ekstraksi yang berlokasi diperkebunan menjadi produk atau Bahan Setengah Jadi (BSJ) yang berbentuk minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit dan dapat diolah menjadi bermacam-macam produk lanjutan dengan bermacam-macam kegunaan. Nilai tambah yang didapatkan sepanjang value chain agribisnis kelapa sawit di dapat dari konversi bahan baku menjadi bahan baku proses (TBS), bahan setengah jadi (CPO dan PK) dan bahan jadi seperti minyak goreng, margarin, dan lain-lain.

b. Struktur Organisasi

Dalam Usaha Mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan secara efektif dan efisien, maka diperlukan pembagian tugas-tugas bagi para anggota organisasi atau perusahaan⁴⁴. Oleh sebab itulah pihak manajemen PT. BPLP menyusun suatu struktur organisasi perusahaan sebagaimana pada gambar II.1 dibawah ini:

⁴⁴ <https://accurate.id/marketing-manajemen/struktur-organisasi/>, diakses pada hari sabtu, 20 November

Gambar II. 1 Struktur Organisasi



c. Tugas dan Fungsi PT. BPLP

Adapun uraian tugas dan fungsi dari bidang- bidang tugas yang terdapat pada struktur Organisasi PT. BPLP tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Estase Manager⁴⁵, mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
 - a. Memimpin unit kebun pengolahan dalam melaksanakan program Direksi dalam seluruh proses produksi yang meliputi:
 - a) Penanaman tanaman baru dan penanaman ulang serta pemeliharannya.
 - b) Pembinaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana perusahaan.
 - c) Pelaksanaan panen dan pengolahan hasil.
 - d) Penerimaan karyawan sesuai ketentuan serta pemeliharaan hubungan perburuhan dengan para karyawan dan

⁴⁵ <http://repository.uin-suska.ac.id/4409/5/BAB%20IV%282%29.pdf>, diakses pada hari Senin, 22 November

menyelenggarakan seluruh administrasi karyawan dibawah pimpinan.

- b. Melaksanakan Pengendalian dan Pengawasan dan laporan – laporan
 - c. Bertanggung jawab langsung kepada Direksi mengenai kegiatan unit kebun dan pengolahan baik fisik maupun financial
2. Asisten Kepala, mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
- a. Membantu manajer melaksanakan kebijaksanaan Direksi sesuai dengan ketentuan pendoman kerja yang telah digariskan.
 - b. Melaksanakan pengawasan atas seluruh kegiatan pekerja dilapangan yang meliputi:
 - a) Mengevaluasi hasil kerja harian, bulanan, triwulan, semester dan tahunan mengenai biaya dan gerak produksi.
 - b) Membuat dan Menyusun taksasi serta Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) dengan bagian tanaman dan bagian terkait.
 - c) Berupaya untuk mencapi produksi yang optimal dengan mutu yang baik untuk diolah pabrik.
 - d) Berupaya menciptakan suasana aman, tentram, serta harmonis masyarakat petani perkebunan didesa maupun di Afdeling.
 - c. Bertanggung jawab langsung kepada manajer, seusai ruangan lingkup tugas yang telah ditetapkan.
3. Asisten di bagian Tanaman mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
- a. Melaksanakan dan menjalankan kebijakan Direksi/Manajer/Asisten teknis tanaman dan seluruh kegiatan Afdeling.

- 
- b. Membuat rencana pelaksanaan kerja mengenai segala kegiatan yang berlangsung di Afdeling, meliputi kultur teknis tanaman, produksi dan lain-lain.
 - c. Membuat Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) dan taksasi produk untuk tahun yang akan datang serta rencana penggunaan tenaga kerja sehubungan dengan urgensinya yang dibatasi dengan norma-norma yang berlaku.
 - d. Melaksanakan Administrasi Afdeling meliputi kultur tehnik tanaman, penduduk, premi pengupahan serta penyimpangan arsip afdeling.
 - e. Mengawasi dan mengevaluasi segala kegiatan pekerjaan di afdeling dan melaporkan secara rutin kepada asisten kepala (Askep).
 - f. Bertanggung jawab kepada asisten kepala dan Manajer dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
4. Asisten di bagian Pengolahan, mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
- a. Membantu asisten kepala untuk melaksanakan fungsi perbengkelan agar setiap bengkel yang ada dapat berfungsi dan berjalan dengan baik.
 - b. Membantu asisten kepala untuk melaksanakan fungsi instruktur pada setiap perbengkelan perusahaan.
 - c. Membantu asisten kepala untuk melaksanakan fungsi pengangkutan (transportasi) bahan dari kebun ke pabrik dan dari pabrik ke gudang penyimpanan sebelum minyak sawit dan inti sawit siap dipasarkan.
 - d. Membantu asisten kepala untuk melaksanakan fungsi pengolahan bahan baku tandan buah segar menjadi minyak sawit dan inti sawit.

- e. Membantu asisten kepala untuk melaksanakan fungsi keamanan dan penjagaan material dan peralatan pabrik untuk dapat terhindar dari kerusakan dan kehilangan/kecurian.
 - f. Membantu asisten kepala untuk melaksanakan fungsi perawatan dan pemeliharaan peralatan pabrik untuk dapat terhindar dari kerusakan.
5. Kepala Tata Usaha (KTU), mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
- a. Mengumpulkan semua anggaran fisik bagian Afdeling, mengolah dan menyusunnya kedalam anggaran perusahaan baik dalam bentuk anggaran bulanan maupun tahunan.
 - b. Menyusun dan mengajukan daftar kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan pokok penerimaan pegawai yang telah ditetapkan.
 - c. Mengatur pembagian kerja dan melengkapi peralatan kerja secara teratur dan terpadu.
 - d. Membina kesatuan kerja secara baik dan berusaha untuk meningkatkannya melalui diskusi dan rapat-rapat.
 - e. Menempatkan tenaga kerja (Personil) pada bagian atau pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keterampilan, agar kegairahan kerja tetap dapat terpelihara dengan baik.
 - f. Menyediakan dana yang dibutuhkan perusahaan serta mengeluarkannya sesuai dengan permintaan setelah mendapatkan persetujuan dari manajer.

- g. Membuat daftar upah dan gaji untuk setiap bagian atau Afdeling agar setiap orang dapat menerima upah dan gaji sesuai dengan waktu dan hasil kerjanya.
 - h. Membayar gaji staff serta melaksanakan penggajian bagian tata usaha sesuai dengan daftar gaji yang diterima dari kantor Direksi.
 - i. Melaksanakan dan mengawasi pembukuan sesuai dengan kode rekening dalam sistem administrasi yang telah ditetapkan.
 - j. Menyiapkan semua laporan secara *up to date* ke kantor direksi dan untuk unit perseroan sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan.
 - k. Melakukan evaluasi terhadap setiap pengeluaran untuk administrasi sesuai dengan yang telah dianggarkan di dalam anggaran, serta mencari langkah-langkah pengamanan lebih lanjut guna menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan penggunaan dana dari anggaran yang telah ditetapkan.
 - l. Mengawasi pengadaan dan penyimpanan suku cadang melalui pemeriksaan karyawan gudang.
 - m. Membina hubungan kerjasama dengan Afdeling secara baik dan teratur dalam memperlancar kegiatan administrasi perusahaan secara keseluruhan.
6. Kepala gudang, mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
- a. Menjaga dan mensupply segala keperluan operasional perusahaan.

- b. Mengawasi dan menjaga keamanan harta kekayaan perusahaan yang tersimpan di gudang, baik yang telah digunakan maupun yang belum.
 - c. Melaporkan hasil kerjanya kepada kepala bagian tata usaha.
7. Kasir, mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
- a. Bertugas dan mempunyai wewenang terhadap penerimaan hasil penjualan produksi.
 - b. Melakukan pembayaran keuangan perusahaan, gaji karyawan maupun melakukan pengeluaran untuk pembelian keperluan perusahaan.
8. Mandor, mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
- a. Melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan di lapangan agar dapat berjalan dengan lancar.
 - b. Melakukan tindakan perbaikan terhadap semua pekerjaan karyawan lapangan yang dinilai kurang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh asisten.
 - c. Memberikan laporan kepada Asisten atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lapangan pada setiap waktu tertentu.
 - d. Memberikan teguran dan nasihat kepada setiap karyawan yang dinilai kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan lapangan.
 - e. Memberikan/menyampaikan setiap informasi yang datang dari asisten kepada karyawan lapangan secara jelas.
 - f. Mempertanggung jawabkan semua pekerjaan yang berada dibawah pengawasannya kepada asisten.

- g. Mengawasi pemeliharaan tanaman, pelaksanaan panen, serta melaksanakan perhitungan kerapatan buah setiap hari serta mengawasi kualitas dan kuantitas pekerjaan pemanenan.
 - h. Mengkoordinir terlaksananya transportasi tandan buah segar hasil panen dengan krani buah.
9. Krani Afdeling, mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
- a. Menyampaikan laporan administrasi kantor kebun setiap hari kepada asisten Afdeling.
 - b. Melaksanakan administrasi afdeling dan menghitung upah serta pembayaran upah pekerja.
10. Krani Buah, mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
- a. Mencatat hasil produksi/panen dan bertanggung jawab terhadap pengangkutan hasil panen TBS ke pabrik setiap hari.
 - b. Membuat laporan hasil pekerjaan kepada Krani Afdeling.
11. Kepala Unit Pengamanan (Kanitpam), mempunyai tugas dan fungsinya antara lain:
- a. Menyusun jadwal kerja dari satuan pengamanan bersama-sama dengan asisten umum.
 - b. Menetapkan personil yang akan melaksanakan tugas pengamanan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
 - c. Memberikan laporan mengenai jumlah orang yang sedang melaksanakan tugas pengamanan kepada asisten umum.
 - d. Mengawasi personil yang sedang melaksanakan tugas pengamanan.

- e. Melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakukan kepada asisten umum tentang peristiwa yang terjadi dilapangan menurut skala waktu yang telah ditentukan.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah pekerja waktu tertentu di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir

Pelaksanaan menurut Mazmanian dan Sebatier adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang undang namun dapat pula berbentuk perintah atau keputusan badan eksekutif yang penting ataupun keputusan peradilan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha / perusahaan pemberi kerja. Hal hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan. Hal ini sebagaimana tujuan membangun ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁴⁶

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

⁴⁶ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, hlm 31

- b. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴⁷

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian bersyarat, yaitu (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan Bahasa Indonesia maka dinyatakan (dianggap) gay perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) pasal 57 ayat 2 Undang- Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian waktu tertentu tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan dan apabila dalam perjanjian terdapat / diadakan (klausul) masa percobaan dalam perjanjian waktu tertentu tersebut maka klausul 1 tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum).⁴⁸

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

- a. Dan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.

⁴⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan dalam Bidang hubungan kerja*, Djambatan, Jakarta, 19787, hal.51

⁴⁸ Lidia Febrianti, dkk., *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru atau produk tambahan yang masih percobaan atau penjajakan

Dampak langsung yang dialami pekerja atas status sebagai pekerja kontrak adalah soal upah, ada kecenderungan menurunkan besaran upah saat pekerja menjadi pekerja kontrak yang disebut perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Hal ini mengakibatkan diskriminasi upah antara pekerja tetap dan pekerja kontrak/ perjanjian kerja untuk waktu tertentu walaupun jenis pekerjaan yang dilakukan sama.⁴⁹

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, dengan Ibu Tina Indra Lubis Selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri, pada hari Jum'at, 19 November 2021,⁵⁰ tentang di mana sebaiknya bentuk perjanjian kerja waktu tertentu PKWT antara pekerja dengan perusahaan apakah harus melampirkan upah kerja dan jam kerja di dalam perjanjian, beliau menjelaskan bahwa sebelum melakukan perjanjian kerja pengusaha harus memberikan arahan dan melampirkan kepada pekerja tentang berapa besaran upah pekerja dan jam kerja, sebelum pekerja melakukan perjanjian.

⁴⁹ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 53

⁵⁰ Wawancara dengan Tina Indra Lubis, Kasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Inhil, Hari Jum'at, 19 November, 2021, bertempat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Inhil

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Bapak Herdianto selaku Manager PT. BPLP, pada hari Senin, 22 November 2021⁵¹. Tentang sebelum terjadi hubungan kerja antara pekerjaan dengan PT. BPLP membuat perjanjian kontrak secara tertulis, dan apakah perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan dibuat dengan kesepakatan bersama, beliau menjelaskan Pihak Pertama (pengusaha) membuat kontrak perjanjian dengan Pihak Kedua (pekerja). Setelah kontrak kerja dibuat, Pihak pertama memberikan kontrak kepada pihak kedua, setelah pihak kedua menyetujui maka dianggap pihak kedua telah menyetujui kontrak perjanjian. Setelah pihak pertama dan pihak kedua menandatangani kontrak maka telah terjadinya kesepakatan antara pihak pertama dan pihak kedua.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.⁵² Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 59 ayat 1. Pengertian Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang

⁵¹ Wawancara dengan Herdianto, Manager PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Senin, 22 November, 2021, bertempat di PT. BPLP

⁵² Salim Hs, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm 4

diadakan untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun .⁵³

Menurut Pasal 1 ayat 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam peraturan tersebut mengatur bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Didalam Pasal 1 Kepmen No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu tertentu, yaitu:

1. 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 pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
3. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

⁵³ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja>, diakses pada 19 November 2021

- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
- 4. Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban para pihak, kemudian antara pekerja dengan pengusaha menetapkan secara bersama-sama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang ketenagakerjaan dan menjadi bukti yang kuat apabila salah satu pihak melanggar atau tidak memenuhi kewajiban yang ada di perjanjian kerja. PT. BPLP adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pengelolaan CPO.

Pada kontrak atau perjanjian kerja PKWT dianggap sah apabila memenuhi ketentuan Pasal 1320 KHUPerdata, yang menyatakan bahwa sebuah perjanjian sah apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak

Membuat suatu perjanjian kerja, kedua belah pihak haruslah menyetujui hal-hal yang diatur didalam perjanjian. Meskipun kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas dalam hukum kontrak, namun isi kontrak semestinya juga harus memenuhi unsur-unsur Esensialia (*essential elements*) unsur Natutralia (*natural elements*), dan unsur Aksidentalialia (*accidental elements*) dari sebuah perjanjian.

2. Adanya Kecakapan hukum untuk melakukan/membuat perikatan/perjanjian.

Melakukan suatu perjanjian, para pihak yang akan melakukan/membuat perjanjian haruslah cakap/paham kepada apa yang akan diperjanjikan. Dalam Pasal 1329 KUHPerdata dikatakan bahwa “Tiap orang berwenang untuk membuat perikatan, kecuali jika ia dinyatakan tidak cakap untuk hal itu “. Mengenai para pihak yang tidak cakap untuk melakukan perjanjian disebutkan pada pasal 1330 KUHPerdata yang berbunyi “Yang tidak termasuk cakap untuk membuat persetujuan adalah: 1. Anak yang belum dewasa, 2. Orang yang ditaruh dibawah pengampuan.

a. Adanya suatu hal atau obyek yang di perjanjikan

Yang dimaksud dengan adanya suatu hal yang diperjanjikan adalah bahwasanya suatu kontrak haruslah dengan hal tertentu, jelas dan dibenarkan oleh hukum.

- b. Adanya suatu sebab yang diperbolehkan dan/atau tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesulitan.

Maksudnya adalah bahwasanya suatu kontrak haruslah dibuat dengan maksud/alasan yang sesuai dengan hukum yang berlaku, jadi tidaklah dapat suatu kontrak yang dibuat jika melanggar hukum yang berlaku.

Tabel III.1

Tanggapan Pekerja/Buruh PKWT PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Bentuk Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh dengan PT. BPLP

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Tertulis	42	84%
2	Tidak Tertulis	8	10%
	Jumlah	50	100%

Sumber Data: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel III.1 diatas dapat dilihat bahwa 84% atau 42 orang pekerja/buruh mengatakan bahwa perjanjian kerja yang di buat oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir yaitu tertulis. Sedangkan 10 % atau 8 orang mengatakan perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir tidak tertulis. Dari penjasasn diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja/buruh yang mengetahui bahwa perjanjian kontrak kerja dibuat secara tertulis.

Sedangkan ada beberapa pekerja/buruh yang dianggap tidak memahami isi kontrak kerja.

Penulis juga menanyakan kepada Bapak herdianto, ⁵⁴ apakah perusahaan memberikan jamina Kesehatan, jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja kepada pekerja, beliau menjelaskan didalam kontrak kerja PT.BPLP dalam Pasal 6. Pasal 6 angka 3 menjelaskan bahwa” pihak pertama mengikutsertakan pihak kedua dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”. Dan Pasal 6 angka 4 menjelaskan bahwa “ pengobatan dan perawatan Kesehatan pihak kedua dijamin kan pada program BPJS Kesehatan”.

Tabel III.2

Tanggapan Pekerja/Buruh PKWT PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Jaminan Kesehatan Kerja Antara Pekerja/Buruh

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Tidak	15	30%
2	Iya	35	70%
	Jumlah	50	100%

Sumber Data: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel III.2 diatas dapat dilihat bahwa 70% atau 35 orang pekerja/buruh mengatakan bahwa Jaminan Kesehatan yang di buat oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sudah mendapatkan jaminan. Sedangkan 30% atau 15 orang mengatakan jaminan Kesehatan yang dibuat oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok,

⁵⁴ Wawancara dengan Herdianto, Manager PT. BPLP Desa Suhada, Kecamartan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Senin, 22 November,2021, bertempat di PT.BPLP

Kabupaten Indragiri Hilir tidak mendapatkan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja/buruh yang mendapatkan jaminan kesehatan. Sedangkan ada 15 pekerja/buruh yang tidak mendapatkan jaminan kesehatan.

Tabel III.3

Tanggapan Pekerja/Buruh PKWT PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Pekerja/Buruh

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Tidak	13	26%
2	Iya	37	74%
	Jumlah	50	100%

Sumber Data: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel III.3 diatas dapat dilihat bahwa 74% atau 37 orang pekerja/buruh mengatakan bahwa Jaminan Kecelakaan yang di buat oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sudah mendapatkan jaminan kecelakaan. Sedangkan 26% atau 13 orang mengatakan jaminan Kecelakaan yang dibuat oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir tidak mendapatkan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja/buruh yang mendapatkan jaminan kecelakaan. Sedangkan ada 13 pekerja/buruh yang tidak mendapatkan jaminan kecelakaan.

Dalam pasal 86 ayat 1 Undang- Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “ setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- e. keselamatan dan kesehatan kerja
- f. moral dan kesusilaan dan

g. perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai”

Adapun bentuk tanggung jawab yang dilakukan PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:

1. Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir

Hubungan kerja pekerja/buruh dengan PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir dilakukan melalui perjanjian yang dilakukan secara tertulis, dalam bentuk surat perjanjian kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang dibuat pengusaha dengan pekerja, sesuai dengan ketentuan pasal 65 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yaitu : “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Dengan diadakannya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan perusahaan akan menjamin kepastian hukum tentang hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan, dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan.

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Pengertian jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut oleh Kartonegoro dikelompokkan menjadi sebagai berikut:

- a. Usaha- usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha- usaha dibidang Kesehatan, keagamaan, Pendidikan bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*Social Service*).
- b. Usaha- usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketentuan yang dapat disebut bantuan sosial (*Social Asistance*).
- c. Usaha – usah ayang berupa pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial (*Social Infra Structure*.)
- d. Usaha- usaha dibidang perlindungan ketengakerjaan yang khusus ditunjukkan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi Sosial (*Sosial Insurance*).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Cabang PT. BPLP, perusahaan mengikut sertakan pekerja/buruh di dalam program Jamsostek untuk menjamin kesejahteraan pekerja/buruh di PT. BPLP, Sesuai dengan surat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Berdasarkan usaha usaha di atas maka secara luas pengertian jaminan sosial dapat dijumpai dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang ketentuan- ketentuan pokok jamina sosial, Pasal 2 Ayat (4) berbunyi: “dan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem sosial perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang

diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau dekat guna memelihara jaminan sosial”.

Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang jaminan sosial nasional, dalam Pasal 1 Ayat (1) takan bahwa jaminan sosial adalah “itu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak”

Jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, mengatur 4 program pokok yang harus diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara PT (Persero) Jamsostek, dan kepada perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 orang pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan wajib mempekerjakan pekerja/buruh ke dalam program Jamsostek berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan Kesehatan.

Untuk menjamin kesejahteraan pekerja/buruh PT. BPLP maka diikuti sertakan pada program Jamsostek melalui PT Jamsostek, sesuai dengan surat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang sebagai pengganti Sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil dan persalinan, hari tua dan meninggal dunia

Permainan sosial tenaga kerja ini setiap pekerja akan dikenakan pemotongan dari gaji yang diberikan PT.BPLP telah mengikut sertakan pekerja/buruh dalam program Jamsostek sesuai dengan ketentuan PP No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja Pasal 2 Ayat (3) Peran Pemerintah Republic Indonesia tentang Sosial Tenaga Kerja yang berbunyi: “pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerja adalah program jaminan sosial tenaga kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (1).

Menurut Wahyu Susanto Selaku pekerja/buruh PT. BPLP dengan diikutkan nya tenaga kerja sebagai peserta Jamsostek yang menjadi kewajiban dari perusahaan akan memberikan perlindungan kepada pekerja, mengingat lemahnya posisi pekerja/buruh terus diperhatikan dan tidak di deskriminasi. Menurut penulis, dari bentuk tanggung jawab yang telah diberikan oleh PT. BPLP masih ada hal-hal yang belum terpenuhi seperti upah dan kontrak kerja yang telah melewati batas, seharusnya sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja⁵⁵

selanjutnya penulis menanyakan kepada ibu Tina indra Lubis⁵⁶, apakah setiap perusahaan harus memberikan upah sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah, beliau menjelaskan perusahaan harus mengikuti

⁵⁵ Wawancara dengan Sukardi, pekerja/buruh PT. BPLP, Hari Senin, 22 Novmber,2021, bertempat PT. BPLP

⁵⁶ Wawancara dengan Tina indra Lubis, Kasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Inhil, Hari Jum'at, 19 November,2021, bertempat Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Inhil

UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah, karena menjadikan patokan terendah standar upah menurut aturan. Dan beliau juga menjelaskan UMK untuk 0 sampai dibawah 1 tahun diatas 1 tahun berlakunya skala upah perusahaan yang menerapkan.

penulis juga menanyakan kepada Bapak Herdianto⁵⁷, apakah pekerja menerima upah sesuai dengan UMK yang berlaku, beliau mengatakan upah sudah memenuhi UMK yang ditetapkan.

Penulis juga menanyakan kepada ibu Tina indra Lubis, bagaimana tanggapan ibu mengenai pekerja yang bekerja tidak menerima upah tidak sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah, beliau menjelas sebagai pihak Dinas ketenagakerjaan mereka akan melakukan pembinaan, apabila terjadi dilapangan pekerja yang menerima upah dibawah standar maka silahkan melaporkan kepada dinas tenagakerja provinsi, tapi untuk di daerah seperti Inhil melapor kepada Satuan Pelaksana Pengawas Tenagakerjaan. Karena pengawasan sifatnya dari Provinsi sedangkan Dinasker Inhil hanya dapat melakukan pembinaan dan evaluasi, bila ada terjadi pelanggaran maka yang bertindak adalah pengawas.

⁵⁷ Wawancara dengan Herdianto, Manager PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Senin, 22 November, 2021, bertempat di PT.BPLP

Tabel III.4

Tanggapan Pekerja/Buruh PKWT PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Upah sesuai UMK Antara Pekerja/Buruh

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Sudah	12	24%
2	Belum	38	76%
	Jumlah	50	100%

Sumber Data: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel III.4 diatas dapat dilihat bahwa 76% atau 38 orang pekerja/buruh mengatakan bahwa upah yang diberikan oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir yaitu belum sesuai. Sedangkan 24% atau 12 orang mengatakan upah yang diberikan oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir sudah sesuai. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja/buruh belum mendapatkan upah sesuai UMK. Sedangkan ada beberapa pekerja/buruh mendapatkan upah sesuai dengan UMK.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Sukardi selaku pekerja/buruh PT.BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Pada hari Senin, 22 November 2021, mengatakan bahwa “Upah yang diberikan perusahaan tidak mencukupi kebutuhan hidup layak kami selaku pekerja/buruh, dimana didalam upah tersebut sudah mencakup uang lembur kami selaku pekerja/buruh”.⁵⁸

⁵⁸ Wawancara dengan Sukardi, pekerja/buruh PT. BPLP, Hari Senin, 22 Novmber,2021, bertempat PT. BPLP

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Wahyu Susanto selaku pekerja/buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Pada Hari Senin, 22 November 2021, mengatakan bahwa “Upah yang diberikan oleh perusahaan masih belum mencukupi upah minimum Kabupaten Indragiri Hilir yang berlaku, dimana kebutuhan hidup yang ada sudah semakin banyak.”⁵⁹

Berdasarkan wawancara diatas dengan pekerja/buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, dikatakan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja/buruh tidaklah memenuhi Upah Minimum yang telah diatur oleh pemerintah setempat, dimana pekerja/buruh diberikan upah yang lebih rendah dari upah minimum yang seharusnya, Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ditetapkan pada Kabupaten INHIL menurut Peraturan Gubernur Nomor Kpts.1198/XI/2019 yang disahkan pada tanggal 21 November 2019 dan diberlakukan pada 1 Januari 2020 adalah sebesar Rp. 2.984.971,69 (Dua Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Empat Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Enam) sedangkan upah yang dibayarkan hanya sebesar Rp.2.617.500 (Dua Juta Enam Ratus Tujuh Belas Ribu Lima Ratus Rupiah).

Hal ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 90 Ayat (1) dikatakan bahwa “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”.

⁵⁹ Wawancara dengan Wahyu Susanto, pekerja/buruh PT. BPLP, Hari Senin, 22 November, 2021, bertempat PT BPLP

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Rusnaldi selaku Pekerja/Buruh PT BPLP INHI, Pada Senin, 22 November 2021, mengatakan bahwa “selaku pekerja kami hanya bisa menuruti aturan yang telah diberlakukan perusahaan terlebih lagi banyak dari teman-teman pekerja/buruh yang tidak mengetahui berapa besar upah minimum yang seharusnya mereka terima.”⁶⁰

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Rusnaldi pekerja/buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir mengatakan bahwa dia tidak mengetahui berapa besar upah minimum kabupaten yang seharusnya ia terima sebagai upah.”⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa beberapa dari pekerja/buruh di PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir tidak mengetahui berapa besar Upah Minimum Kabupaten INHIL yang seharusnya diterima. Berdasarkan data tentang hasil penyebaran kuesioner kepada pekerja/buruh tentang mengetahui atau tidaknya pekerja/buruh berapa besar Upah Minimum Kabupaten Indragiri Hilir, gambaran jawaban Pekerja/Buruh Tentang Mengetahui Besar Upah Minimum.

⁶⁰ Wawancara dengan Rusnaldi, pekerja/buruh PT. BPLP, Hari Senin, 22 November, 2021, bertempat PT. BPLP

⁶¹ Wawancara dengan Rusnaldi, pekerja/buruh PT. BPLP, Hari Senin, 22 November, 2021, bertempat PT. BPLP

Tabel III.5

**Jawaban Pekerja/Buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok,
 Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Mengetahui Besar Upah Minimum
 Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Mengetahui	7	14%
2	Tidak Mengetahui	43	86%
	Jumlah	50	100%

Sumber Data: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan Tabel III.5 dapat dilihat bahwa 14 % atau 7 orang pekerja/buruh menjawab mengetahui tentang besar upah minimum kabupaten INHIL. Sedangkan 86% atau 43 orang pekerja/buruh tidak mengetahui besar upah minimum kabupaten Indragiri Hilir. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja/buruh di PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir tidak mengetahui Upah Minimum Kabupaten Indragiri Hilir yang seharusnya mereka terima. .

Tabel III.6

**Jawaban Pekerja/Buruh Tentang Mengetahui Atau Tidak Mengetahui Hak-
 Hak Menurut Undang-Undang Yang Seharusnya Diterima Oleh
 Pekerja/Buruh PKWT**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Mengetahui	8	16%
2	Tidak Mengetahui	42	84%
	Jumlah	50	100%

Sumber Data: Data Olahan Tahun 2021

Dari table III.6 diatas dapat dilihat bahwa 16 % atau 8 orang pekerja/buruh mengetahui hak-hak menurut Undang-Undang yang seharusnya diterima oleh

pekerja/buruh. Sedangkan 84% atau 42 orang pekerja/ buruh mengetahui hak-hak menurut Undang-Undang yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Hak-hak pekerja/buruh dalam sistem PKWT telah diatur oleh undang-undang dengan cukup baik walaupun masih banyak kekurangan dimana pekerja/buruh PKWT merasa tidak diperlakukan sama dengan pekerja/buruh tetap. Dimana pekerja/buruh PKWT haruslah siap mengikuti peraturan perusahaan, dimana sebagai pekerja/buruh PKWT mereka harus siap menerima kontrak dari perusahaan yang mana kondisi ini akan mempersulit setiap pekerja untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dan bahkan tidak mungkin.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 6 berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Pasal 11 yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Pasal 61 ayat (5) yang berbunyi “dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah diatur dalam perjanjian kerjabersama”. Pasal 86 Ayat (1) setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, moral kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Bab X bagian kedua tentang pengupahan Pasal 88 Ayat (1) “setiap

pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 99 Ayat (1) “setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Dari hasil kuesioner diatas dapat dilihat bahwa PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir sebagai perusahaan PKWT masih belum sepenuhnya menjalankan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan aturan yang berlaku dalam sistem PKWT, dimana masih banyaknya hak-hak yang belum terpenuhi dan hal tersebut mengakibatkan kerugian terhadap pekerja/buruhnya, dimana hal ini salah satu akibat dari kurang pahamnya pekerja/buruh mengenai hak-hak seharusnya mereka terima diakibatkan kurangnya pengetahuan yang mereka miliki. Berdasarkan data tentang hasil penyebaran kuesioner kepada pekerja/buruh tentang mengetahui atau tidaknya pekerja/buruh mengenai hak-hak apa saja yang seharusnya diterima sebagai

Pekerja PKWT juga memiliki masa kerja yang tidak jelas dimana pekerja PKWT sangat rentan menjadi korban PHK. Selain pendapatanya yang juga terbatas pekerja/buruh PKWT sering kali tidak diperhatikan kesejahteraanya, seringkali terjadi pemotongan upah yang tidak jelas dan makin mengurangi tingkat kesejahteraanya. Berdasarkan banyak nya kekurangan yang dimiliki sistem PKWT ini.

Tabel III.7

**Jawaban Pekerja/Buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok,
Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Kertelambatan Pembayaran Upah
Pekerja/Buruh**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Pernah	23	46%
2	Tidak pernah	27	54%
	Jumlah	50	100%

Sumber Data: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel III.7 diatas dapat dilihat bahwa 54% atau 27 orang pekerja/buruh mengatakan bahwa tidak pernah terlambat memberikan upah oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir. Sedangkan 46% atau 23 orang mengatakan pernah mendapatkan keterlambatan upah oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja/buruh selalu menerima upah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan ada beberapa pekerja/buruh mendapatkan keterlambatan pembayaran.

Penulis juga menanyakan kepada Bapak Herdianto,⁶² apakah perusahaan memberikan upah lembur, tungan hari raya dan izin cuti kepada pekerja, beliau menjelaskan ada, memberikan upah di hari besar seperti upah lembur dan tunjangan hari raya, yang terdapat dipasal 5 dan 6 dikontrak perjanjian kerja PT.BPLP.

⁶² Wawancara dengan Herdianto, Manager PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Senin, 22 November,2021, bertempat di PT.BPLP

Tabel III.8

**Jawaban Pekerja/Buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok,
Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Tunjangan Hari raya Pekerja/Buruh**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Diberikan	37	74%
2	Tidak diberikan	13	26%
	Jumlah	50	100%

Sumber Data: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel III.8 diatas dapat dilihat bahwa 74% atau 37 orang pekerja/buruh mengatakan bahwa tunjangan Hari Raya oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir yaitu diberikan. Sedangkan 26% atau 13 orang mengatakan Tidak diberikan Tunjangan Hari Raya oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir . Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja/buruh mendapatkan Tunjangan Hari Raya. Sedangkan ada beberapa pekerja/buruh tidak menerima Tunjangan Hari raya.

Tabel III.9

**Jawaban Pekerja/Buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok,
Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Upah Lembur Pekerja/Buruh**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Diberikan	32	64%
2	Tidak diberikan	12	24%
3	Diberikan tapi tidak sepenuhnya	6	12%
	Jumlah	50	100%

Sumber Data: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel III.9 diatas dapat dilihat bahwa 64% atau 32 orang pekerja/buruh mengatakan bahwa upah lembur oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir yaitu diberikan. Sedangkan 24% atau 12 orang mengatakan tidak diberikan upah lembur oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir. Dan 12% atau 6 orang pekerja/buruh mengatakan bahwa diberikan upah lembur, tapi tidak sepenuhnya oleh PT.BPLP. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja/buruh yang menerima upah lembur oleh PT. BPLP dan 12 orang pekerja/buruh yang tidak mendapatkan upah lembur. Sedangkan ada beberapa pekerja/buruh tidak menerima sepenuhnya upah lembur.

Tabel III.10

**Jawaban Pekerja/Buruh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok,
 Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Izin Cuti Pekerja/Buruh**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Diberikan	31	62%
2	Tidak diberikan	19	38%
	Jumlah	50	100%

Sumber Data: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel 3.10 diatas dapat dilihat bahwa 62% atau 31 orang pekerja/buruh mengatakan bahwa izin cuti oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir yaitu diberikan. Sedangkan 19% atau 38 orang mengatakan Tidak diberikan izin cuti Raya oleh PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir . Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja/buruh mendapatkan izin cuti. Sedangkan ada beberapa pekerja/buruh tidak mendapatkan izin cuti.

B. Hambatan-Hambatan dalam perlindungan hukum terhadap tenagakerja oleh PT. BPLP sebagai perusahaan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh?

PT. BPLP sebagai perseroan terbatas yang bergerak di bidang CPO atau disebut dengan Perkebunan Kelapa Sawit telah banyak mengalami hal pasang surut dalam menjalankan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan, namun dalam hal ini seringkali terjadi hambatan hambatan yang menjadi faktor tidak dapat terlaksananya proses pemenuhan kesejahteraan untuk pekerja/buruh dengan baik.

Penulis juga menanyakan kepada bapak Herdianto,⁶³. Apakah perusahaan memberikan pesangon apabila pekerja diberhentikan, belai menjawab apabila pihak ke dua memutuskan kontrak kerja kepada pihak pertama, pihak pertama tidak memberikan pesangon, kerana pihak kedua memutuskan kontrak kerja secara sepihak

Penulis juga menanyakan kepada bapak Herdianto⁶⁴. Apa saja hambatan-hambatan yang jika dialami perusahaan sebgai perusahaan PKWT, Beliau menjelaskan masih banyak pekerja yang kurang memahami isi kontrak kerja, masih banyak pekerja yang datangnya tidak sesuai waktu jam operasional.

⁶³ Wawancara dengan Herdianto, Manager PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Senin, 22 November, 2021, bertempat di PT. BPLP

⁶⁴ Wawancara dengan Herdianto, Manager PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Senin, 22 November, 2021, bertempat di PT. BPLP

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah :

- a. Kendala yang berkaitan dengan Peraturan
- b. Kendala yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja
- c. Kendala yang berkaitan dengan Pengawasan

berdasarkan semua keterangan di atas, maka kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan yang ada terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja sering dibuat berat sebelah (sepihak) yang banyak merugikan pekerja/buruh, apalagi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Terakhir adalah kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja dimana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci pekerjaan apa yang dilakukan, sehingga menyulitkan.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi PT. BPLP adalah sebagai berikut:

1. Penempatan Posisi Pekerja PKWT
 - a. Pekerjaan Utama.
 - 1) Area/Mesin utama

Pekerja PKWT dapat ditempatkan pada Area/Mesin utama dengan melihat terlebih dahulu perkembangan kemampuan pekerja dalam kurun waktu

tertentu, dan berdasarkan prestasi kerja serta kebutuhan perusahaan atas prinsip senioritas.

2) Keahlian (*Skill*) tertentu.

Pekerja PKWT yang di rekrut berdasarkan keahlian tertentu, akan di tempatkan pada bagian tertentu sesuai dengan kondisi kebutuhan perusahaan.

b. Pekerjaan Sekunder

1) Area/Mesin pemula.

Terhadap pekerja PKWT dengan masa kerja awal/pemula, biasanya ditempatkan pada Area/mesin yang di anggap ringan, tidak beresiko tinggi, dan merupakan tahap pekerjaan pengenalan bagi pekerja awal/pemula.

2) Keahlian (*Skill*) umum (*Supporting*).

Pekerja PKWT yang di rekrut berdasarkan keahlian umum, akan di tempatkan pada bagian yang dianggap umum, yang sifatnya hanya membantu pekerjaan utama, yang disesuaikan dengan kondisi kebutuhan perusahaan.

2. Perpanjangan dan berakhirnya Perjanjian Kerja.

a. Proses Perpanjangan Waktu Perjanjian.

1) Adanya Evaluasi Penilaian terlebih dahulu.

Pekerja dengan status PKWT dapat di perpanjangan masa perjanjian apabila pada evaluasi waktu tertentu ketika akan berakhir, dan dalam hasil evaluasi tersebut pekerja dianggap baik menurut kinerja pekerjaannya, sehingga dapat diperpanjang waktu perjanjian apabila masih memungkinkan diperpanjang menurut aturan perundangan.

2) Karena Kasus tertentu

Pekerja dengan status PKWT dapat berakhir masa perjanjian pada saat kapan saja walupun masa waktu perjanjian belum berakhir. Hal tersebut disebabkan pekerja melakukan pelanggaran berat menurut peraturan perundangan, sehingga dapat diputus hubungan kerja, atau dianggap perjanjian batal demi hukum.

3) Karena Mengundurkan diri.

Pekerja dengan status PKWT dapat berakhir masa perjanjian pada saat kapan saja walaupun masa waktu perjanjian belum berakhir, apabila pekerja mengundurkan diri, atau dianggap mengundurkan diri karena suatu hal tertentu.

3. Upah dan Tunjangan Pekerja PKWT

a. Tunjangan Tetap.

1) Gaji Pokok.

Pada penetapan gaji pokok, Perusahaan dan Serikat Pekerja telah menetapkan besaran kesepakatan, yakni besaran yang di sesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan mengacu pada ketentuan upah yang berlaku, seperti yang telah tercantum pada pasal perjanjian PKWT yang berbunyi : “ Pihak Kedua dengan ini menyatakan sanggup dan cakap untuk melakukan kewajiban-kewajiban sebagaimana tercantum dalam jabatan dan Pihak Kedua akan memperoleh imbalan/ jasa/ kompensasi yang diberikan oleh Pihak Pertama”.

2) Tunjangan Transport.

Tunjangan yang diberikan setiap bulan. Tunjangan ini tidak dapat dikurangi apabila tidak masuk kerja atau ditambah jika masuk pada hari kerja lembur.

b. Tunjangan Tidak Tetap.

1) Tunjangan Premi.

Tunjangan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan ketentuan perusahaan dan kehadiran dengan syarat bahwa akan dibayar sebesar 100% jika 1 (satu) bulan penuh masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja. Besaran lainnya akan diberikan atau tidak diberikan berdasarkan ketentuan perusahaan yang berlaku. Pengaturan nominal dan princianya diatur tersendiri.

2) Tunjangan makan.

Tunjangan yang diberikan dalam bentuk natura berupa *catring*/makan siang atau makan malam. Apabila karena suatu hal pekerja tidak menerima *catring*/makan, maka akan diberikan pengganti sesuai dengan nilai *catring*/makan dalam bentuk uang rupiah. Tunjangan makan tidak didapat apabila pekerja tidak hadir kerja (kecuali cuti).

c. Tunjangan Hari Raya

1) Besaran tunjangan adalah 1 (satu) kali gaji pokok ditambah tunjangan tetap dan diberikan untuk pekerja dengan masa kerja sama dengan atau lebih dari 1(satu tahun).

2) Pekerja dengan masa kerja kurang dai 1 (satu) tahun akan diberikan tunjangan secara proporsional sebagai berikut:

Masa kerja $\times$ upah pokok

12 bulan

- 3) Pembayaran tunjangan hari raya tersebut dipotong pajak sesuai dengan ketentuan pajak penghasilan (pph) pasal 21 yang berlaku.

4) Tunjangan Hadiah/Bonus

Perusahaan memberikan tunjangan hadiah/bonus sesuai dengan kebijaksanaan, kondisi dan kemampuan perusahaan, yang akan diberikan maksimal pada tanggal 1 April. Ada perbedaan besaran dan rumus dari pemberian Hadiah/Bonus terhadap pekerja Tetap dan PKWT. Perbedaan itu adalah hal yang dianggap wajar dan adil oleh para pihak, dikarenakan bahwa pekerja PKWT masih dianggap pekerja sementara/nom tetap, yang bersifat belum pasti dan belum dapat menentukan apakah pekerja tersebut telah memberikan kontribusi yang diinginkan oleh perusahaan atau belum. Jadi bahwa pekerja PKWT tidak di samakan rumusan dan besarnya terhadap pekerja tetap.

4. Hak Libur Resmi dengan Upah

a. Hak Libur Tahunan (Cuti).

Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1(satu) tahun 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, berhak atas cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari kerja yang dapat diambil pada bulan 13 (tiga belas).

Pelaksanaan cuti tahunan dapat dilakukan/dibagi dalam dua tahap yaitu:

1) Tahap Pertama:

Cuti tersebut diatur perusahaan dalam rangka memperingati/ merayakan hari besar keagamaan sebanyak 6 (enam) hari kerja.

2) Tahap Kedua:

Dapat diambil sesuai dengan kebutuhan pekerja secara berangsur-angsur yang disesuaikan dengan kepentingan perusahaan dan pekerja sebanyak 6 (enam) hari kerja. Pekerja yang sedang menjalani cuti tahunannya berhak mendapatkan (Gaji Pokok + Tunjangan Makanan).

5. Adanya Kepentingan Kebutuhan tertentu.

Pekerja dengan status PKWT dapat di perpanjang masa perjanjian apabila pada bagian/era tertentu karena masih dibutuhkan, antara lain karena jumlah kebutuhan pada bagian/era tertentu atau kondisi dan keahlian yang membutuhkan waktu untuk penggantian pekerja tersebut, dan pekerja tersebut dianggap mampu pada hal itu, sehingga dapat diperpanjang waktu perjanjian apabila memungkinkan diperpanjang waktu perjanjian apabila masih memungkinkan diperpanjang menurut aturan perundangan,

6. Kurangnya pengawasan dari pengawas ketenagakerjaan

Dalam hal penegakan hukum terhadap perusahaan yang menggunakan sistem PKWT, pengawas ketenagakerjaan merupakan pihak yang seharusnya melakukan antisipasi dalam penyalahan sistem kontrak yang berlaku, baik itu ditingkat kabupaten/kota, provinsi maupun pusat. Ada maupun tanpa pengaduan dari pekerja/buruh pengawas ketenagakerjaan tetap bertugas mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada, namun

faktanya pengawas ketenagakerjaan kurang menjalankan proses pengawasannya sehingga masih ada perusahaan yang belum menjalankan sistem PKWT dengan sebagaimana semestinya.

7. Kurangnya Kesadaran dan Kepatuhan Masyarakat Terhadap Hukum.

Kurangnya kesadaran masyarakat untuk mematuhi peraturan sehingga membuka peluang bagi perusahaan untuk tidak menjalankan proses PKWT dengan sebagaimana mestinya. Masyarakat kurang memahami tentang pentingnya mematuhi prosedur yang telah diatur. Padahal aturan mengenai sistem PKWT telah diberlakukan tetapi perusahaan yang kerap meyalahi aturan.

Penulis juga menanyakan kepada ibu Tina Indra Lubis⁶⁵, apakah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir ada melakukan sosialisasi pada pekerja, beliau menjelaskan bahwa ada melakukan sosialisasi melalui serikat pekerja. Diwakilkan oleh PUK (Pimpinan Unit Kerja), PUK nanti yang akan memberikan sosialisasi kepada pekerja diperusahaan.

Selanjutnya penulis juga menanyakan kepada bapak Herdianto⁶⁶, bagaimana perusahaan menghadapi hambatan-hambatan tersebut, beliau menjelaskan PUK akan menjelaskan kepada pekerja tentang perusahaan, dari upah, jaminan kecelakaan, jaminan kematian, dan BPJS .

⁶⁵ Wawancara dengan Tina Indra Lubis, Kasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Inhil, Hari Jum'at, 19 November, 2021, bertempat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Inhil

⁶⁶ Wawancara dengan Herdianto, Manager PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Senin, 22 November, 2021, bertempat di PT. BPLP

Melihat banyaknya hambatan yang dihadapi, tentu dibutuhkan suatu upaya dan solusi yang tegas agar dapat melaksanakan tanggung jawab perusahaan PKWT terhadap pekerja/buruh, yaitu:

1. Penempatan Pekerja PKWT

Kedua belah pihak sepaham dan sepakat, bahwa karyawan PKWT, dapat di tempatkan dimana saja, atau posisi-posisi area yang membutuhkan tenaga muda, namun tetap melihat dan mempertimbangkan hal-hal yang menyangkut kebutuhan, keahlian dan senioritas pekerja.

2. Penetapan Upah Pekerja PKWT

Kedua belah pihak sepaham dan sepakat, bahawa upah yang diberikan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan serikat pekerja, selama tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, bahkan dengan regulasi yang lebih baik mengenai aturan yang harus dijalankan dalam hubungan perjanjian kerja waktu tertentu dengan calon pekerja perjanjian PKWT, yang diperjelas secara umum dalam perjanjian yang kerja Bersama (PKB).

3. Berakhirnya Perjanjian Pekerja PKWT.

- a. Apabila dalam waktu tertentu, karyawan sudah tidak produktif dikarenakan buruknya kedisiplinan karyawan dan perilaku buruk karyawan yang merugikan perusahaan, maka karyawan tersebut tidak akan diperpanjang masa perjanjian kerjanya (batal demi hukum)

- b. Apabila karyawan kontrak mengundurkan diri secara mendadak tanpa merugikan perusahaan, perusahaan tidak akan menuntut apapun kecuali mengembalikan apa yang menjadi milik perusahaan, namun apabila perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dikaranekan pelanggaran, namun masih terikat kesepakatan perjanjian kerja, maka perusahaan akan membayar upah dari sisa masa perjanjian kerja atau berdasarkan kesepakatan.
- c. Apabila pekerja PKWT dalam masa perjanjian kerja telah melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dikaranekan pelanggaran karyawan tersebut, namun tetap berdasarkan kesepakatan dengan pihak serikat pekerja.
4. Tentang status pekerja (PKWT) dapat di promosikan menjadi pekerja tetap (*permanet*). Hal itu berdasarkan proses dan tahapan yang dilalui, yakni berdasarkan Prestasi kerja, masa kerja, dan kebutuhan perusahaan.
5. Memperketat Pengawasan Dari Pihak Pengawasan Ketenagakerjaan
Pengawasan dari pihak ketenagakerjaan haruslah dilaksanakan dengan lebih ketat, sehingga pelanggaran-pelanggaran yang sudah dianggap biasa oleh perusahaan ini tidak menjadi kebiasaan bagi perusahaan. Karena apabila pelanggaran-pelanggaran ini dibiarkan akan lebih sulit lagi mengatasinya.

Penulis juga menanyakan kepada bapak Herdianto⁶⁷. Apa yang dilakukan perusahaan jika pekerja menuntut hak-hak yang tidak diberikan sesuai dengan yang diperjanjikan, beliau menjawab apabila hak-hak tidak diberikan terjadi perselisihan antara pihak pertama dan pihak kedua, maka pihak pertama mengambil Langkah musyawarah dan mufakat.

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator Hubungan Industrial yang disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (pasal 1 angka 11 dan 12 UU 2/2004).

Menurut peneliti, dengan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh PKWT membuat pekerja/buruh harusnya memiliki kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dalam menjalankan pekerjaanya, apabila tidak

⁶⁷ Wawancara dengan Herdianto, Manager PT. BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir, Senin, 22 November, 2021, bertempat di PT.BPLP

terpenuhinya hak dan kewajiban maka akan menimbulkan adanya terjadinya ketidakadilan. Ini dikarenakan pekerja/buruh PKWT sangat rentan terhadap diskriminasi dan ketidakadilan. Untuk itu seharusnya hak pekerja/buruh haruslah di pertanggung jawabkan.

Tidak terlaksananya hak-hak pekerja/buruh PKWT yang harus diberikan menyebabkan ketidakadilan bagi pekerja/buruh PKWT, seperti yang dikonsepskan oleh Jhon Rowls, bahwa sebagai fairness, yang mengandung asas-asas, bahwa orang-orang yang merdeka dan rasional yang berkhendak untuk mengembangkan kepentingan-kepentingan hendaknya memperoleh kedudukan yang sama pada saat akan memulainya dan itu merupakan syarat fundamental bagi mereka untuk memasuki perhimpunan yang mereka khendaki.

SPSI adalah merupakan organisasi perkumpulan para pekerja atau buruh yang memiliki tujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja. Eksistensi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja/buruh telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang betul-betul mandiri (independence) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak buruh. Umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat.

Namun masih ada beberapa peran serikat pekerja yang tidak terlalu berperan, yaitu dalam melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah serta dalam melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi. Sebab perusahaan telah memberikan upah yang layak baik sebelum dan sesudah adanya serikat pekerja. Serta tidak ada perbedaan perlakuan antara pekerja perempuan dan laki-laki karena semuanya memiliki kesempatan yang sama. Sehingga serikat pekerja tidak ada perjuangan khusus dalam peran tersebut dibutuhkan beberapa upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja yaitu secara musyawarah, melalui lembaga bipartit, serta yang terakhir melalui lembaga tripartit.

Oleh karena itu kedudukan pekerja/buruh PKWT haruslah berada dalam posisi yang sama dengan pekerja/buruh tetap, seharusnya pekerja/buruh diposisikan dengan kesamarataan dalam pelaksanaan haknya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah pekerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh PT.BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir terhadap pekerja/buruh tidak terlaksana sebagaimana mestinya, terlebih dalam hal upah dan kontrak kerja, terdapat pelanggaran yang dilakukan, hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan pekerja/buruh tentang hak dan kewajiban yang seharusnya mereka terima sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya.
2. Hambatan-hambatan yang di hadapi oleh PT.BPLP Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir sebagai perusahaan PKWT dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruhnya adalah penempatan posisi pekerja PKWT, keahlian (*skill*) umum (*supporting*), upah dan tunjangan pekerja PKWT, hak libur resmi dan upah, adanya kepentingan kebutuhan tertentu, kurangnya pengawasan dari pengawas ketenagakerjaan, dan kurangnya kesadaran masyarakat terhadap hukum.

B. Saran

1. Seharusnya bagi para pekerja/buruh yang akan memuat/mengadakan suatu perjanjian/kontrak, hendaklah terlebih dahulu memahami dan mengerti mengenai dasar-dasar suatu perjanjian, terlebih mengenai asas-asas yang berlaku dalam berkontrak sebelum menandatangani perjanjian/kontrak tersebut sehingga dapat menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan terlaksananya isi kontrak sebagaimana yang telah diperjanjikan. Sehingga pekerja/buruh paham akan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak yang seharusnya dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.
2. Agar PT. BPLP INHIL dapat memberikan hak-hak dan memperhatikan kesejahteraan serta kesulitan pekerja atau buruh.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2011
- Adryan Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Afrida Br, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003
- Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012
- Bintoro Tjokroamidjojo, *Perencanaan Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 2006
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019
- Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2019
- Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji dan Pendomn Menghitung*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008
- F.X Djumaldi & Wiwoho Soejono, *Perjanjian Kerja dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bumi Aksara, Jakarta, 1987
- Hans Kelsen, *Dasar- Dasar Hukum Normatif*, Nusamedia, Jakarta, 2009
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011
- Gunawan Widjaja, *Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvullend Recht)*

Dalam Hukum Perdata, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2007

H Zainal Asikin, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010

H Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018

Imam Sopeomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983

Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2010

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Paradinya Paramita, Jakarta, 2007

Moh Nazir, *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2009

Payaman Simanjuntak, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986

Ronny Hanitijo Soemitro, *Dualisme Penelitian Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010

Salim Hs, *Hukum Kontrak Teori dan Tehnik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004

Sedjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005

Soedarjadi. *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2008

Sonny Taufan & Swisca Yolanda, *Ketenagakerjaan Di Indonesia*, CV Rasi Terbit, Bandung, 2015

Wayan Nedeng, *Outsourcing dan PKWT*, Pt. Lembangtek, Jakarta, 2003

Soedarjadi. *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2008

2. Artikel dan jurnal

Asri Wijayanti, *Menuju Sistem hukum perburuhan Indonesia yang berkeadilan*, Jurnal Hukum, Vol.5No3Tahun2012.

Asri Wijayanti, *Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt Bri Persero Tbk*, Jurnal Hukum, Vol.19No.2 Tahun 2014

Falentino Tampongangoy, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia*, Jurnal Hukum, Vol.1No.01Tahun2003

Fithriatus Shalihah, *Pejanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) Dalam hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesi Dalam Perspektif HAM*. UIR law Review. Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017

Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Tangkan Kesejahteraan Buruh Di Antara Kepentingan Negara Dan Korporasi*, Jurnal Informasi, Vol.16No.2Tahun2010

Lidia Febrianti, dkk., *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Than 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol.6No.1Tahun2021

Muhammad Regen Pohan, *Bendungan Hukum Terhadap Pekerjad Dalam Perjanjian Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal

Hukum, Vol.1No.2Tahun2020

Thamrin S, “Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum.UIR LAW REVIEW. Volume 01, Nomor 01, April 2017, hal 39-38

Sudibyo Aji Narendra Buwana & Mario Septian Adi Putra, *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang*, Jurnal Studi Manajemen, Vol.9 No.2Tahun2015

3. Skripsi

Enggitia Agustina. Dalam skripsinya yang berjudul “ *Perlindungan hukum terhadap Pekerja / Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003*”. (Palembang: Universitas Muhammadiyah)

Shinta Kumala Sari. Dalam skripsinya yang berjudul “ *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Dalam Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT)*”. (Surakarta : Universitas Sebelas Maret Surakarta)

Mei Anggaraini Dewi. Dalam skripsinya yang berjudul “*Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Antara Karyawan Dan Perusahaan Di PT Surya Argolik Reksa Di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi*” (Pekanbaru ; Universitas Islam Riau)

Afrillia Ananda Putri. Dalam skripsinya yang berjudul “ *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Diamond Raya Timber Di Kota Pekanbaru*” (Pekanbaru; Universitas Islam Riau)

Zulfa Ainun Rachmawati. Dalam skripsi yang berjudul “ *Pelaksanaan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo Dalam Rangka Perlindungan Terhadap Buruh Oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret)

Abdul Husen dalam skripsi yang berjudul “ *Pemenuhan Hak Penghasilan (Upah) Pekerja Rumahan Sektor Usaha Alas Kaki Dimuara Baru Jakarta Dki Jakarta (Studi Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. (Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah)

Eka Fitri Kamila dalam skripsi yang berjudul “*Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Pt. Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*” (Pekanbaru: Universitas Islam Riau)

4. Peraturan Perundang-undangan

Undang – Undang Dasar Tahun 1945

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentangng Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah No. 36 Tentang Pengupahan

5. INTERNET

<http://www.artika.com/artiperlindunganhukum.html>. pada hari Minggu, 21 maret 2017

<https://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2014/05/PERLINDUNGAN-HUKUM-BAGI-PEKERJA-OUTSOURCING.pdf>, diakses pada hari Jumat ,11 Juni 2021

<https://ejournal.ikopin.ac.id/download.php?file=dosen&id=530&name=Jurnal%20Nov%202013%20-20Agus%30Badjah.pdf>, pada hari Jumat, 11 Juni 2021

https://www.artika.com/arti_perlindunganhukum.html. pada hari selasa, 21 maret 2021

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja>, jumat, 25 November 2021

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/t52b79e9452f0d/perubahan-komponen-upah-yang-mengakibatkan-turunnya-gaji-pokok/>, Rabu, 12 Januari 2022